This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.
+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.
+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.
+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`

A propos de ce livre

Ceci est une copie numérique d'un ouvrage conservé depuis des générations dans les rayonnages d'une bibliothèque avant d'être numérisé avec précaution par Google dans le cadre d'un projet visant à permettre aux internautes de découvrir l'ensemble du patrimoine littéraire mondial en ligne.

Ce livre étant relativement ancien, il n'est plus protégé par la loi sur les droits d'auteur et appartient à présent au domaine public. L'expression "appartenir au domaine public" signifie que le livre en question n'a jamais été soumis aux droits d'auteur ou que ses droits légaux sont arrivés à expiration. Les conditions requises pour qu'un livre tombe dans le domaine public peuvent varier d'un pays à l'autre. Les livres libres de droit sont autant de liens avec le passé. Ils sont les témoins de la richesse de notre histoire, de notre patrimoine culturel et de la connaissance humaine et sont trop souvent difficilement accessibles au public.

Les notes de bas de page et autres annotations en marge du texte présentes dans le volume original sont reprises dans ce fichier, comme un souvenir du long chemin parcouru par l'ouvrage depuis la maison d'édition en passant par la bibliothèque pour finalement se retrouver entre vos mains.

Consignes d'utilisation

Google est fier de travailler en partenariat avec des bibliothèques à la numérisation des ouvrages appartenant au domaine public et de les rendre ainsi accessibles à tous. Ces livres sont en effet la propriété de tous et de toutes et nous sommes tout simplement les gardiens de ce patrimoine. Il s'agit toutefois d'un projet coûteux. Par conséquent et en vue de poursuivre la diffusion de ces ressources inépuisables, nous avons pris les dispositions nécessaires afin de prévenir les éventuels abus auxquels pourraient se livrer des sites marchands tiers, notamment en instaurant des contraintes techniques relatives aux requêtes automatisées.

Nous vous demandons également de:

+ *Ne pas utiliser les fichiers à des fins commerciales* Nous avons conçu le programme Google Recherche de Livres à l'usage des particuliers. Nous vous demandons donc d'utiliser uniquement ces fichiers à des fins personnelles. Ils ne sauraient en effet être employés dans un quelconque but commercial.

+ *Ne pas procéder à des requêtes automatisées* N'envoyez aucune requête automatisée quelle qu'elle soit au système Google. Si vous effectuez des recherches concernant les logiciels de traduction, la reconnaissance optique de caractères ou tout autre domaine nécessitant de disposer d'importantes quantités de texte, n'hésitez pas à nous contacter. Nous encourageons pour la réalisation de ce type de travaux l'utilisation des ouvrages et documents appartenant au domaine public et serions heureux de vous être utile.

+ *Ne pas supprimer l'attribution* Le filigrane Google contenu dans chaque fichier est indispensable pour informer les internautes de notre projet et leur permettre d'accéder à davantage de documents par l'intermédiaire du Programme Google Recherche de Livres. Ne le supprimez en aucun cas.

+ *Rester dans la légalité* Quelle que soit l'utilisation que vous comptez faire des fichiers, n'oubliez pas qu'il est de votre responsabilité de veiller à respecter la loi. Si un ouvrage appartient au domaine public américain, n'en déduisez pas pour autant qu'il en va de même dans les autres pays. La durée légale des droits d'auteur d'un livre varie d'un pays à l'autre. Nous ne sommes donc pas en mesure de répertorier les ouvrages dont l'utilisation est autorisée et ceux dont elle ne l'est pas. Ne croyez pas que le simple fait d'afficher un livre sur Google Recherche de Livres signifie que celui-ci peut être utilisé de quelque façon que ce soit dans le monde entier. La condamnation à laquelle vous vous exposeriez en cas de violation des droits d'auteur peut être sévère.

À propos du service Google Recherche de Livres

En favorisant la recherche et l'accès à un nombre croissant de livres disponibles dans de nombreuses langues, dont le français, Google souhaite contribuer à promouvoir la diversité culturelle grâce à Google Recherche de Livres. En effet, le Programme Google Recherche de Livres permet aux internautes de découvrir le patrimoine littéraire mondial, tout en aidant les auteurs et les éditeurs à élargir leur public. Vous pouvez effectuer des recherches en ligne dans le texte intégral de cet ouvrage à l'adresse `http://books.google.com`

WIDENER
HN P5WP +

Soc 1700.14

Bound
AUG 2 1899

Harvard College Library.

FROM

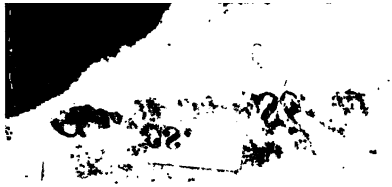
FRANK WILLIAM TAUSSIG,

PROFESSOR OF POLITICAL ECONOMY

IN

HARVARD UNIVERSITY.

Received 3 June, 1899



Soc 1700.14

BIBLIOTHÈQUE DU MUSÉE SOCIAL

LA CONCENTRATION

DES

FORCES OUVRIÈRES

DANS

L'AMÉRIQUE DU NORD

PAR

LOUIS VIGOUROUX

Armand Colin & Cie, Éditeurs
5, rue de Mézières, Paris

LA CONCENTRATION

DES FORCES OUVRIÈRES

DANS L'AMÉRIQUE DU NORD

A LA MÊME LIBRAIRIE

Bibliothèque du Musée social

Les Congrès ouvriers en France (1876-1897), par M. Léon de Seilhac. 1 vol. in-18 jésus, broché. . . . . 4 »

Les Industries monopolisées aux États-Unis (*Trusts*), par M. Paul de Rousiers. 1 vol. in-18 jésus, broché. . . . . 4 »

Le Trade-Unionisme en Angleterre, par M. Paul de Rousiers, avec la collaboration de MM. de Carbonnel, Festy, Fleury et Wilhelm. 1 vol. in-18 jésus, broché. . . . . 4 »

La Prévoyance sociale en Italie, par MM. Léopold Mabilleau, directeur du *Musée social*, Ch. Rayneri et le Cte de Rocquigny. 1 vol. in-18 jésus, broché. . . . . 4 »

Droits de traduction et de reproduction réservés pour tous les pays, y compris la Hollande, la Suède et la Norvège.

Coulommiers. — Imp. Paul BRODARD. — 776-98.

BIBLIOTHÈQUE DU MUSÉE SOCIAL

LA CONCENTRATION DES FORCES OUVRIÈRES DANS L'AMÉRIQUE DU NORD

PAR

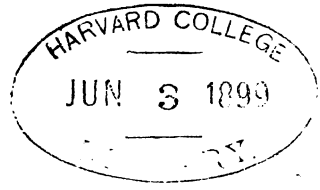
LOUIS VIGOUROUX
Professeur d'économie politique à l'École spéciale d'Architecture

Avec une préface de M. PAUL DE ROUSIERS

PARIS
ARMAND COLIN ET Cie, ÉDITEURS
5, RUE DE MÉZIÈRES, 5
1899

Tous droits réservés.

Soc 1700.14
461/69



Prof. F. W. Taussig.

A Monsieur le Comte de CHAMBRUN,

FONDATEUR DU MUSÉE SOCIAL,

HOMMAGE RESPECTUEUX

DE SON TRÈS DÉVOUÉ ET TRÈS RECONNAISSANT

COLLABORATEUR,

LOUIS VIGOUROUX.

publiés par les principales organisations ouvrières, passées et présentes. On en trouvera un certain nombre à la bibliothèque du Musée Social où ils seront bientôt déposés et classés [1].

Enfin, l'auteur désire exprimer ici sa reconnaissance envers toutes les personnes qui l'ont assisté à des titres divers, dans ses recherches et dans ses études, spécialement, en FRANCE : *MM. Charles Dupuy*, Président du Conseil des Ministres; *André Liesse*, professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers; *Paul de Rousiers*, et *Auguste Keüfer*, secrétaire général de la Fédération française des travailleurs du livre;

AUX ÉTATS-UNIS, *M. Hugh Mac-Gregor*, Président de la Société des prolétaires positivistes de New-York; tous les membres du Conseil exécutif de la Fédération Américaine du Travail et, spécialement, le Président *S. Gompers*; — les leaders ouvriers qui lui ont ouvert leurs bureaux, leurs réunions et souvent leur foyer, spécialement *Henry White*, *H. Weissman*, *Daniel Harris* et feu *W. Ferguson*, de New-York; — *Mme et M. J.-F. Sullivan*, *E. O'Donnell*, *Aug. Mac. Craith* et *H. Lloyd*, de Boston; — *R. Howard*, de Fall River; *P.-G. Mac Guire* et *G. Chance*, de Philadelphie; *MM. Garland* et *L. R. Thomas*, de Pittsburgh; *Martin Fox* et *D. Black*, de Cincinnati; *Thos. I. Kidd*, *G. Perkins*, *J. O'Connell* et *Vorkeller*, de Chicago; — *E. Boyce*, de Butte (Montana), et *A. Furuseth*, de San-Francisco;

MM. Allard et *A. G. Bowen*, de New-York; — *W. H. Sayward* et *Ed. G. Lewis*, de Boston; — *R.-P. Borden*, de Fall River; — *A. I. Keegan*, *Albert Kelsey*, *J.-G. Rosengarten* et *H. Myers*, de Philadelphie; — *H. C. Frick*, *John Jarrett* et feu *J. de Weeks*, de Pittsburgh; — *Dubrulh*, de Cincinnati; — *Kolsaat*, *Joseph Neagle*, *D. M. Frederiksen* et *H. Vanderlip*, de Chicago, etc., etc., qui lui ont ouvert tous les ateliers ou chantiers et lui ont fourni des renseignements très utiles;

1. M. F.-H. Willoughby, correspondant du *Musée Social*, a établi dans un manuscrit déposé à la bibliothèque de cette institution la bibliographie la plus complète qui existe en France sur les conditions du travail et la question ouvrière aux États-Unis.

MM. les professeurs *E. R. L. Gould* et *Geo Gunton*, de New-York; *G. H. Langford Warren* et *Graham Brooks*, de Boston; S. *Lindsay* et *J. French Johnson*, de Philadelphie, et *James*, de Chicago; les personnes associées aux « College Settlements », de Boston, Cincinnati et Chicago, notamment M. Woods et miss Jane Adams; l'*Hon. Carroll D. Wright*, Commissaire National du Travail, et son collaborateur *F.-H. Willoughby*; *Geo. Stevens*, chargé du bureau de statistiques à New-York; miss *Mary O'Reilly*, inspectrice du travail à Philadelphie, et M. *Arbilly*, inspecteur à Ellis Island; les rédacteurs du *New-York Herald*, *New-York World*, *New-York Journal*, *Boston Herald*, *Public Ledger*, *Chicago Times*, *Herald* et *Chicago Daily News*;

Enfin, *Geo. Dower*, secrétaire du Congrès des métiers et de travail du Canada (Toronto); M. *Urbain Lafontaine*, le *baron F. d'Halwynn* et M. *Heilbronner*, directeur de la *Presse* et correspondant honoraire du Musée Social (Montréal).

Paris, 2 février 1899.

PRÉFACE

L'ouvrage que M. Vigouroux présente aujourd'hui au public est le résultat d'une enquête méthodique sur l'organisation des forces ouvrières aux États-Unis.

Étudier les syndicats ouvriers américains, tel était le but proposé à M. Vigouroux par le Musée social, lorsqu'en 1896 cette société lui confia une mission en Amérique.

L'année précédente, le Musée social avait envoyé une mission en Angleterre pour y observer l'état actuel du trade-unionisme anglais, pour en noter les origines, pour en rechercher les causes, et en apprécier les résultats.

Il s'agissait de poursuivre l'œuvre commencée et d'examiner sur un autre théâtre un phénomène analogue.

Toutefois, ce n'était pas une simple comparaison,

mais une enquête indépendante que devait entreprendre M. Vigouroux. La comparaison ne pouvait être fructueuse qu'en raison même de la complète impartialité et de la pleine liberté de l'observateur; elle aurait nui à sa libre recherche si elle s'était imposée d'avance à son esprit.

Préoccupé uniquement de retracer une image fidèle des faits qu'il avait eus sous les yeux, M. Vigouroux s'est borné à étudier les phénomènes américains de l'organisation ouvrière et son livre y a gagné un cachet accentué de vérité et de couleur locale.

Le titre est à lui seul la marque très nette de ce caractère. Il met en relief le trait saillant du mouvement ouvrier aux États-Unis, la concentration. Il n'aurait convenu que très imparfaitement au mouvement ouvrier anglais, dans lequel l'organisation par métiers, le syndicat professionnel, la *Trade-Union*, est le grand levier et presque le seul moyen employé jusqu'ici avec succès.

Le lecteur est ainsi averti dès le début que le problème syndical se pose en Amérique d'une façon particulière, et il est mis au courant de la façon particulière dont ce problème se pose.

Et cela doit être ainsi. Le problème syndical est un des aspects du problème ouvrier, qui est lui-même un des aspects du problème industriel et du problème social.

Il n'y a pas un seul problème syndical universel et partout semblable à lui-même, de même qu'il n'y a pas un seul problème social.

Mais il y a des problèmes différents suivant les lieux, suivant les temps, suivant les métiers et suivant les individus. L'observateur qui veut les étudier sur un point déterminé du globe doit d'abord reconnaître le terrain sur lequel il opérera, en saisir la physionomie générale, construire une hypothèse qui guide ses recherches, quitte à l'abandonner si elle est démentie par la suite, ou à la modifier dans la mesure où les faits observés l'infirmeront.

Dans l'étude du mouvement ouvrier américain, la concentration des forces ouvrières s'est dégagée comme l'hypothèse directrice de l'observateur, parce que c'est cette concentration qui forme la préoccupation dominante des chefs, qui résume les aspirations de la masse et enfin parce que l'évolution générale est orientée vers elle.

Des faits matériels et facilement saisissables de suite révèlent son existence. La concentration des forces ouvrières possède en Amérique des organes puissants et permanents, sans parler des *Chevaliers du travail*, très déchus aujourd'hui, l'*American Federation of Labor*, fortement constituée et toujours grandissante, établit entre les groupes des différentes professions des liens étroits et corres-

pondant à des obligations précises. Sans doute, elle laisse à ceux-ci leur autonomie et ne cherche pas à entreprendre sur leurs attributions normales, mais elle forme au-dessus d'eux un groupe supérieur permanent et agissant.

En Angleterre, rien de semblable. Au-dessus des unions professionnelles nationales, on ne trouve aucun corps indépendant et permanent. Chaque année le Congrès des Trades-Unions constitue une sorte de « Parlement du travail »; mais outre que les assises de ce Parlement ne durent que l'espace d'une semaine, il est lui-même l'émanation directe, la représentation collective des unions; il dépend essentiellement d'elles. Pour répondre à certaines nécessités particulières, chaque congrès nomme, sous le nom de comité parlementaire, une sorte de bureau permanent qui se réunit sans périodicité chaque fois que son président le juge nécessaire; mais le Comité parlementaire a simplement pour but de veiller à l'exécution des vœux émis par le Congrès. Il ne possède aucune juridiction sur les unions.

Au contraire, la Fédération Américaine du Travail a son existence propre et indépendante. Les unions professionnelles qui adhèrent à ses statuts signent une sorte de pacte fédéral et aliènent une partie de leur indépendance. La Fédération est donc bien nettement un organe de concentration.

D'ailleurs, c'est un organe agissant. Elle ne remplit pas seulement d'une façon passive son office fédéral; elle suscite aussi, partout où elle en découvre la possibilité, la formation de nouveaux groupements professionnels. Sa constante préoccupation est d'organiser les inorganisés.

Au-dessous d'elle et le plus souvent rattachés à elle, d'autres groupes locaux, mais non professionnels, travaillent au même but. Dans les villes, certains d'entre eux sont puissants et actifs; ce sont les *Central labor Unions*, unions centrales du travail, parfois désignées sous un nom un peu différent, tel que Fédération du Travail de Chicago, etc.

Ce sont là encore des instruments de concentration.

On trouve, il est vrai, des groupes analogues en Angleterre, les *Trades-Councils*. Eux aussi réunissent en un seul corps les délégués des différents métiers d'une même ville; mais leur importance est beaucoup moindre que celle des unions centrales américaines. Actuellement, ils ne sont même plus admis, depuis le mouvement de réaction qui a éclaté contre eux en 1895, à envoyer des représentants aux congrès annuels. Les syndicats professionnels leur reprochaient avec raison de chercher dans l'agitation politique le remède à des souffrances d'ordre économique; ils les ont éloignés comme des amis compromettants et dangereux.

Les unions centrales américaines n'échappent sans doute pas toujours au reproche adressé aux *Trades-Councils* anglais. Leurs délibérations portent parfois la trace de passions politiques, mais du moins elles possèdent une base d'action économique; elles ont même efficacement contribué dans certains cas à organiser la défense d'intérêts purement professionnels.

C'est là un trait absolument nouveau pour qui a observé le mouvement ouvrier en Angleterre seulement. Là les intérêts économiques n'ont guère été défendus avec succès par les ouvriers que sur le terrain strictement professionnel. Aux États-Unis, au contraire, ils ont été défendus et sur le terrain professionnel par les unions et sur un terrain plus large par les organes de concentration que nous venons de dire.

L'arme dont se servent les unions professionnelles en Amérique comme en Angleterre, c'est la grève. Elle marque un désaccord au sujet du marché collectif de travail que les ouvriers, groupés en syndicats, concluent avec le patron. C'est la main-d'œuvre organisée refusant son concours à la fabrication, ou du moins n'accordant ce concours qu'à certaines conditions.

L'arme dont se servent les unions centrales et la Fédération américaine du travail — en dehors des grèves auxquelles elles participent souvent d'une

manière efficace, — c'est la quarantaine, le *boycott*, prononcée contre les produits de telle ou telle usine dont le patron résiste aux demandes de ses ouvriers. C'est la clientèle organisée venant au secours de la main-d'œuvre organisée pour l'aider à obtenir ce qu'elle ne peut pas obtenir seule.

Cette organisation de la clientèle ne répond pas nécessairement à un état de guerre. Aux patrons qui acceptent le marché collectif de travail dans les termes convenus avec les syndicats rattachés à la Fédération américaine du travail, celle-ci procure un avantage. Elle fait en leur faveur une véritable réclame en les autorisant à mettre leurs produits en vente accompagnés d'un *label*, d'une marque spéciale, qui les recommande à la clientèle ouvrière.

En résumé, les groupes qui servent d'organes à la concentration des forces ouvrières aux États-Unis poursuivent deux buts :

1° L'organisation professionnelle des métiers non encore organisés;

2° L'organisation de la clientèle ouvrière, populaire, de toute la clientèle sympathique au mouvement ouvrier.

Le premier de ces buts est atteint en Angleterre, dans une certaine mesure, par les efforts individuels des grands *leaders*. Ceux-ci en effet ne restent pas indifférents au mouvement général; ils portent volontiers leurs efforts sur les points faibles ou

menacés. John Burns, mécanicien de profession, a beaucoup contribué à organiser les dockers, et dans la grève mémorable que les mécaniciens viennent de soutenir, tous les corps de métier sont venus au secours de l'*Amalgamated Society of Engineers*.

Quant au second, on s'en est peu préoccupé jusqu'ici en Angleterre. Sauf quelques cas isolés, celui des fabricants de chapeaux de feutre par exemple, le *label*, la marque syndicale apposée sur les produits des ateliers organisés, n'est pas en usage.

Et cependant les trade-unions anglaises ne manquent ni d'activité, ni de clairvoyance, ni d'énergie. Si elles doivent négliger le problème de l'organisation de la clientèle, c'est que ce problème ne se posait pas en Angleterre comme en Amérique.

En Angleterre on travaille beaucoup pour l'exportation; la clientèle de l'industrie anglaise est donc répandue un peu partout, et le plus souvent hors de l'atteinte des ouvriers; ils ne peuvent pas songer à l'organiser. Aux États-Unis, au contraire, l'industrie ne travaille guère que pour la consommation nationale. Les industries agricoles de la meunerie et de la fabrication des conserves exceptées, l'industrie du fer et de l'acier est à peu près la seule qui déborde sur l'Europe; encore est-ce là un

fait tout récent. On sait d'ailleurs que la politique ultra-protectionniste des États-Unis favorise peu cette expansion.

La clientèle américaine peut donc être plus facilement atteinte, et cette circonstance a fourni au mouvement ouvrier un moyen d'action spécial, celui du *boycott* et du *label*.

Mais les syndicats professionnels étaient peu aptes à mettre en pratique ce moyen d'action; leur sphère d'influence se limitait trop étroitement aux ouvriers d'un même métier; au contraire, une fédération générale des syndicats de tous métiers groupait tout naturellement la clientèle ouvrière américaine, comme une fédération locale groupait la clientèle ouvrière locale.

Ces groupements d'ouvriers de différents métiers étaient donc utiles pour rendre efficace et agissant le moyen d'action que les circonstances fournissaient aux travailleurs américains. Ils ont contribué dans une mesure appréciable à la défense de leurs intérêts économiques.

On pourrait poursuivre cette comparaison entre l'organisation ouvrière anglaise et l'organisation ouvrière américaine, et relever ainsi une série de différences. Toutes se rattachent, comme nous l'avons montré sur un point spécial, à des causes économiques ou sociales modifiant les données du problème à résoudre.

C'est pourquoi nous nous abstiendrons de répondre à une question que l'amour-propre national met souvent sur les lèvres des ouvriers anglais et des ouvriers américains : « Dans lequel des deux pays le mouvement est-il le mieux organisé? » L'observateur qui n'a étudié que l'Angleterre, par exemple, professe là-dessus une opinion très décidée, et ce qu'il voit au premier abord de l'Amérique le confirme dans cette opinion. Il cherche les manifestations de la vie syndicale rencontrées par lui en Angleterre; il les trouve moins puissantes et n'aperçoit pas l'importance de certaines autres manifestations que l'exemple de l'Angleterre a habitué à négliger. Il s'étonne de voir les ouvriers textiles américains moins bien organisés que les fileurs de coton du Lancashire, et quand on lui parle des *Central labor Unions*, le souvenir des *Trades-Councils* anglais le porte à les dédaigner. Sans le vouloir, il cherche la ressemblance au modèle qu'il connaît, et chaque fois que cette ressemblance fait défaut, il conclut à l'évidente supériorité du modèle connu. Il faut une observation patiente d'une scrupuleuse sincérité pour se dégager de cette obsession. Alors, on juge que c'est un exercice assez vain de peser les mérites comparatifs de deux organismes qui ne sont pas *interchangeables* comme les pièces de machines semblables, qui répondent à des besoins différents, et convien-

nent chacun à l'usage auquel ils sont destinés.

Ce n'est pas à dire que tout soit remis en question et que le supplément d'analyse résultant de l'observation des États-Unis aboutisse à la confusion universelle ou au doute général sur l'organisation ouvrière. Certaines conclusions se dégagent au contraire avec une autorité nouvelle parce qu'ayant résisté à l'épreuve d'une vérification elles se trouvent confirmées par elle. Celles mêmes que l'observation des pays d'Europe avait fait proposer et que les faits américains contredisent ne disparaissent pas sans avoir joué un rôle utile. Elles ne sont détruites que par d'autres conclusions résultant d'une analyse plus complète et marquant un progrès vers la vérité. Ainsi en est-il pour l'exemple que nous avons donné plus haut. L'hypothèse que les syndicats professionnels sont seuls capables de défendre les intérêts économiques des ouvriers ne se vérifie pas en Amérique, mais l'hypothèse que ces intérêts économiques ne sont utilement défendus que sur le terrain économique acquiert une nouvelle force. L'échec des Chevaliers du Travail, qui avaient porté la lutte sur le terrain politique aux États-Unis, enseigne la même leçon que l'échec des *Trades-Councils* et de l'*Independant labour parti* en Angleterre.

Les méthodes politiques se trouvent donc condamnées par l'observation de l'Amérique comme

par celle de l'Angleterre. Elles compromettent l'organisation ouvrière au lieu de la servir.

Sans doute, ce n'est pas là une loi intangible. C'est simplement une hypothèse vérifiée par la connaissance des deux pays du monde où l'organisation ouvrière se recommande par le plus de résultats acquis. Toute observation aboutissant à des constatations contraires peut l'infirmer, mais on doit sagement et scientifiquement la tenir pour vraie aussi longtemps que cette observation n'est pas faite.

De même, il est impossible de suivre M. Vigouroux dans le tableau qu'il trace de la concentration des forces ouvrières aux États-Unis, sans remarquer l'importance du rôle des chefs de groupes, des *leaders* ouvriers. Avec des traits différents dans les détails, c'est en Amérique comme en Angleterre la valeur des hommes qui a été le principal moyen de succès. Et celui-là garde son efficacité en tous lieux et en tous temps, parce qu'il se plie aux circonstances les plus diverses. Le contraste des situations fait éclater plus vivement encore son mérite souverain et ramène au second plan les formules, les cadres, tout cet appareil variable, essentiellement contingent, auquel on demande trop souvent la solution du problème.

Plus on avance dans l'observation de l'organisation ouvrière moderne, plus on s'aperçoit que le

secret du succès gît dans la clairvoyance et l'énergie des ouvriers eux-mêmes.

L'évolution industrielle caractérisée par le machinisme a placé entre leurs mains des intérêts autrefois confondus avec les intérêts patronaux. Dans le petit atelier le patron n'était qu'un ouvrier arrivé, l'ouvrier visait à devenir patron à son tour. Aujourd'hui, la plupart des ouvriers sont destinés à rester ouvriers leur vie durant, ou bien s'ils profitent des nombreuses facilités d'ascension offertes par le développement général de l'activité humaine, c'est souvent dans une autre industrie, parfois en dehors de l'industrie qu'ils s'élèvent.

Dès lors, tout en restant liés à ceux des patrons, les intérêts économiques des ouvriers en sont distincts. La conclusion du marché collectif de travail donne lieu à des conflits fréquents, parce que l'intérêt apparent du patron est toujours de payer des salaires moins élevés, tandis que l'intérêt apparent de l'ouvrier est toujours d'exiger davantage.

Et, malgré cette profonde divergence apparente, l'intérêt du patron comme celui de l'ouvrier restent soumis à des nécessités communes résultant des conditions économiques et sociales. Le patron ne gagne pas à éloigner de son usine l'élite des ouvriers par la médiocrité des salaires; il ne gagne pas non plus à tuer dans l'œuf le pouvoir d'achat des classes ouvrières et à réduire ainsi la clientèle

générale de l'industrie. D'autre part, l'ouvrier risque de tout perdre en se montrant trop exigeant; il risque de nuire au développement de l'industrie qui lui assure un emploi, de faire fermer l'usine dont il vit.

L'évolution industrielle moderne a donc produit en ce qui concerne l'organisation ouvrière un double résultat : elle a isolé assez nettement les intérêts des ouvriers pour que seuls ceux-ci puissent veiller utilement à leur défense; elle a créé la nécessité nouvelle du marché collectif de travail en mettant une masse d'ouvriers en face d'un seul patron. Et, d'autre part, ces intérêts ouvriers restent trop liés aux intérêts patronaux pour qu'une lutte de parti pris entre eux aboutisse à autre chose qu'à la ruine.

Ainsi, non seulement les ouvriers ont aujourd'hui, de par les conditions nouvelles du travail, la charge de leurs intérêts, mais l'appréciation de ces intérêts est particulièrement délicate. Aucune formule ne peut les déterminer avec une exactitude suffisante pour qu'on se contente de l'appliquer aveuglément. De même, aucun cadre n'est uniformément propre à assurer le groupement efficace des forces ouvrières. En Angleterre, le syndicat professionnel a été le grand moyen de succès. Aux États-Unis, nous voyons se former à côté de lui et au-dessus de lui un cadre plus compréhensif,

dans lequel différents métiers trouvent place utilement.

Il faut donc aux chefs du mouvement ouvrier, à côté des qualités fondamentales d'énergie et de persévérance, d'autres qualités plus rares et plus hautes. Il leur faut une claire vue des avantages immédiats et tangibles qu'ils peuvent obtenir sans compromettre ces intérêts plus éloignés que la foule n'aperçoit pas. Il leur faut un véritable sens politique.

L'ouvrage de M. Vigouroux témoigne en maints endroits de l'existence de ce sens politique chez les *leaders* américains. Sur ce point, l'observation de l'Amérique donne des résultats identiques à celle de l'Angleterre, et l'on peut dire que, dans ces deux pays, le succès durable de l'organisation ouvrière est à ce prix.

Et comme cette organisation est aujourd'hui une nécessité économique générale, son succès rentre normalement dans l'organisation moderne du travail; il tend à assurer à la fois le meilleur fonctionnement technique et la paix de l'atelier.

Là, au contraire, où l'évolution moderne met aux prises des patrons opposés par principe à toute organisation ouvrière et des ouvriers désireux de ruiner l'autorité patronale, la lutte prend les proportions et le caractère d'un mouvement révolutionnaire. Elle est aveugle, stérile, ruineuse.

Il ne dépend de personne de modifier les conditions de l'industrie moderne, de changer les données du problème, de confondre à nouveau des intérêts séparés.

Mais il dépend des ouvriers et des patrons d'étudier les moyens de solution de ce problème. Les premiers ont besoin d'être éclairés sur les conséquences de l'évolution industrielle qui les a faits ce qu'ils sont, mais qui en leur donnant le gouvernement de plusieurs centaines, souvent de plusieurs milliers d'hommes, a modifié les conditions d'exercice de leur autorité. Les seconds ont besoin de se persuader que le remède aux maux dont ils se plaignent est en eux, non dans la ruine des patrons. Il leur faut s'élever à une appréciation plus juste, plus claire, plus haute de leur situation. Il leur faut combattre par tous les moyens l'ignorance qui les entretient dans l'erreur, afin qu'ils se montrent de plus en plus aptes à gérer les intérêts dont ils ont seuls la charge.

Des études impartiales et méthodiquement conduites, comme celle de M. Vigouroux, peuvent contribuer puissamment à ce double résultat. Elles jettent sur des faits mal connus en France une lumière vive à la clarté de laquelle plus d'un préjugé se dissipe. Et en faisant avancer la science, elles favorisent la paix de l'atelier.

PAUL DE ROUSIERS.

LA CONCENTRATION

DES FORCES OUVRIÈRES

DANS L'AMÉRIQUE DU NORD

INTRODUCTION

Un trait caractéristique des associations ouvrières aux États-Unis c'est la multiplicité et la complexité apparente de leurs groupements.

Les unes se groupent exclusivement dans le même métier.

Les autres s'entendent avec des associations qui ont avec elles des intérêts de métier communs et se trouvent en face de la même catégorie d'employeurs.

D'autres enfin réussissent à se concerter avec des associations qui ont des intérêts de métier tout à fait distincts, quelquefois même contradictoires.

Ces divers groupements, qui affectent presque toujours la forme fédérative, agissent soit dans un centre industriel, soit dans une région déterminée, soit sur le territoire des États-Unis et par ricochet sur le Canada, voire le Mexique.

On appelle **Union locale** un syndicat professionnel dont les adhérents sont recrutés dans le même métier, ou plutôt dans la même branche de métier.

La fusion ou la fédération de plusieurs unions locales constitue une UNION NATIONALE quand leur sphère d'action ne dépasse pas les frontières des États-Unis, et une UNION INTERNATIONALE dans le cas contraire. Par exemple, les unions locales de Boston, New-York, Chicago, San-Francisco, Montréal, etc., ont abandonné une part importante de leur autonomie au profit de l'*Union Internationale Typographique*, et les unions de cigariers établies dans les mêmes localités peuvent être considérées comme de simples succursales de l'*Union Internationale des Cigariers*.

D'autre part, les unions locales de typographes et de cigariers de Boston, par exemple, se rencontrent avec d'autres unions locales de charpentiers, de mécaniciens, etc., à l'UNION CENTRALE DU TRAVAIL de Boston, qui est une fédération de Métiers absolument distincts. Ces mêmes unions locales se rencontrent aussi à la FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ÉTAT DE MASSACHUSETS avec des Unions locales de toutes sortes établies à Fall River, Lawrence et autres villes de cet État. Les mêmes unions locales se rencontrent avec des milliers d'autres recrutées dans toutes sortes de métiers, par l'intermédiaire de la FÉDÉRATION AMÉRICAINE DU TRAVAIL, qui fonctionne dans toute l'Amérique du Nord.

En septembre 1896, celle-ci était constituée par l'*Union Internationale Typographique*, l'*Union Internationale des Cigariers*, la *Fraternité des Charpentiers*, etc., et 51 autres *Unions nationales* ou *internationales*. Elle comprenait en outre : 1° des fédérations de métiers absolument distincts fonctionnant dans 10 États

et dans 51 villes; 2° 442 organisations indépendantes ayant un caractère local.

Plusieurs Unions nationales ne sont pas représentées à la Fédération Américaine du Travail. C'est le cas des associations d'ouvriers et employés de *chemins de fer* avec lesquels la Fédération entretient des relations très cordiales, en attendant qu'elle finisse par en affilier plusieurs.

De même, il existe dans la plupart des villes, et probablement dans tous les États, une ou plusieurs fédérations de métiers distincts, dans lesquelles des unions locales affiliées directement ou indirectement à la Fédération Américaine du Travail se rencontrent avec des unions locales indépendantes, des Chevaliers du Travail, etc., etc.

Néanmoins, la Fédération Américaine du Travail a la prétention, qui semble justifiée, de représenter les aspirations du « travail organisé » dans l'Amérique du Nord.

Les *Chevaliers du Travail*, naguère si puissants, appartiennent désormais à l'histoire. L'influence croissante de la Fédération les chasse peu à peu de leurs derniers retranchements.

Quand M. George Mac Neill écrivit, en 1886, *The labor movement*, il consacrait à peine quelques pages à la FÉDÉRATION DES UNIONS DE MÉTIERS ET DU TRAVAIL ORGANISÉES DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA (dont la Fédération Américaine est l'héritière), et son livre était rempli par les faits et gestes des Chevaliers du Travail. M. Isidore Finance a été obligé de suivre la proportion inverse dans le livre qu'il a publié en 1893 sur les *Syndicats ouvriers aux États-Unis*.

L'adhésion à tous ces groupements entraîne pour

les unions locales des frais assez élevés et une perte plus ou moins grande de leur autonomie.

Avant de se résigner à ce double sacrifice, elles ont dû se rendre compte des avantages qu'elles pourraient en retirer.

Leur adhésion a été entraînée par la considération soit de leurs intérêts de métier, soit des intérêts communs à tous les travailleurs.

Aussi, le but principal de tous ces groupements est-il d'exercer une pression sur les employeurs, dans certains cas, et sur les pouvoirs publics ou l'opinion publique dans d'autres cas.

Évidemment ceux qui ont été constitués en vue des intérêts de métier offrent plus de consistance que les autres; les liens qui rattachent les Unions adhérentes sont plus solides. Cependant, dans l'ordre chronologique, les fédérations de métiers distincts paraissent avoir été essayées les premières.

Cette apparente contradiction peut s'expliquer. Il est plus facile de s'entendre sur des programmes généraux et des mesures législatives concernant tous les ouvriers que de régler minutieusement et soi-même, sans recourir au législateur, des questions de salaires, de durée de travail, de grèves, d'arbitrage et de conciliation, etc. : on risque d'autant plus de se heurter qu'on se touche de plus près.

Sans nous attarder à des considérations d'ordre historique ou psychologique aussi difficiles à vérifier les unes que les autres, essayons de pénétrer le mouvement que nous étudions tel qu'il se présente aujourd'hui.

Il arrive souvent qu'une **union locale** est représentée directement ou indirectement dans les grou-

pements dont il a déjà été question et dans quelques autres.

Prenons par exemple l'**union typographique** n° 13 établie à Boston.

Elle est affiliée à l'*Union Internationale Typographique*, dont le siège est à Indianapolis. Elle est représentée au *Conseil des métiers alliés de l'imprimerie de Boston*, où elle rencontre d'autres unions locales affiliées comme elle à l'Union Internationale Typographique, ou bien à l'Union Internationale des Pressiers, ou bien à l'Union Internationale des Relieurs. Deux fois par an, elle envoie des délégués à la Convention tenue par l'*Union Typographique de la Nouvelle-Angleterre*.

Nous savons déjà qu'elle fait partie de l'*Union centrale du Travail de Boston* et de la *Fédération du Travail du Massachusets* qui sont des fédérations de métiers absolument distincts affiliées toutes deux à la FÉDÉRATION AMÉRICAINE DU TRAVAIL.

Elle se rattache donc à cette dernière par un triple lien : son Union nationale; l'Union centrale de Boston et la Fédération du Massachusets.

Enfin, il a dû lui arriver ou il lui arrivera de se joindre à d'autres unions locales de cigariers, de cordonniers, boulangers, etc., établies à Boston pour faire en commun, c'est-à-dire à meilleur compte, des frais de réclame et de propagande.

S'ils n'en sentaient pas les avantages, les membres volontaires de l'**union typographique** n° 13 ne consentiraient pas à verser tous les mois une cotisation régulière de 55 sous, sans compter les contributions extraordinaires qui peuvent leur être imposées par un simple vote de la majorité lorsque le passif excède

l'actif ou bien lorsque l'union est engagée ou risque d'être engagée dans un conflit avec des employeurs.

Il en est de même à New-York, à Chicago, etc. Pendant l'hiver de 1895, les typographes de Chicago versaient jusqu'à 10 fr. 50 par mois et pendant l'hiver de 1896 ceux de New-York versaient un peu plus de 5 francs par semaine, quand ils avaient du travail[1].

Tous ces rouages n'ont pas été créés dans un ordre systématique; ils se sont développés suivant l'intensité des besoins auxquels ils répondaient.

Voici le plan que l'auteur de ce travail a cru devoir suivre pour les étudier.

Son but est de rechercher pourquoi et comment ils ont été organisés; quelles circonstances ont favorisé ou enrayé leurs progrès; quelles résistances et quelles facilités ils ont rencontrées; enfin, quels résultats ils ont produits au point de vue des ouvriers, des employeurs de travail et de la société américaine tout entière.

Il ne s'agit pas ici d'étudier la question ouvrière dans son ensemble, mais seulement un problème spécial de l'organisation ouvrière, dans une certaine contrée : la concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord. Nous prenons comme point de départ, comme unité, l'**union** (c'est-à-dire le syndicat professionnel) constituée *localement* par des ouvriers exerçant la même branche de métier, pour aboutir aux organes de concentration ou de coalition.

I. — La première partie nous montrera pourquoi et comment, dans certaines industries, les unions locales

1. De 1895 à 1898 (inclusivement) l'Union typographique n° 6 (de New-York) a distribué en moyenne 125 000 francs par an aux sans-travail et a dépensé une somme égale en secours mutuels.

ont formé des coalitions variées entre elles ou avec d'autres groupements ouvriers.

Ce qui est vrai pour les typographes, les cigariers et les charpentiers est aussi vrai pour les autres ouvriers doués d'une certaine aptitude professionnelle.

Les unions locales de boulangers, de cordonniers, de fondeurs, de forgerons, de mécaniciens, de mineurs, de tailleurs, etc., ont fondé des Unions internationales pour les mêmes raisons qui ont amené la fondation de l'Union Internationale Typographique et de l'Union Internationale des Cigariers.

Celle-ci est le type de l'*amalgamation* : les unions locales qui l'ont constituée ont abdiqué tout de suite leur autonomie entre ses mains.

Celle-là est le type de la *fédération* : les unions qui l'ont organisée ont conservé jalousement au début la conduite des affaires locales, mais les circonstances les ont obligées à restreindre graduellement leur autonomie et à étendre les attributions du pouvoir central.

Toutes les Unions nationales ou internationales de l'Amérique du Nord évoluent entre ces deux types et elles tendent toutes plus ou moins vers le système de l'amalgamation.

L'étude de la Fraternité des Charpentiers s'est imposée surtout à cause du rôle qu'elle a joué dans les coalitions spéciales des unions du bâtiment. Les *conseils de métiers* inventés par ces unions pour organiser systématiquement la grève par sympathie sont en train de se propager dans les autres industries.

Chemin faisant, nous profiterons de toutes les occasions pour montrer la vie intérieure des groupements étudiés et le maniement des armes perfectionnées dont ils se servent. Nous ne nous lasserons jamais de

signaler au passage les modifications apportées aux relations entre employeurs et employés par leur mouvement de concentration.

II. — Dans la deuxième partie, nous examinerons ce mouvement dans son ensemble et non plus au point de vue des ouvriers de tel ou tel métier. Nous en ferons d'abord l'historique; puis, nous aurons à décomposer les forces diverses qui le constituent, à démonter les rouages qui le transmettent et à montrer comment ces rouages fonctionnent; il ne s'agit pas de cadres rigides, mais de groupements humains toujours mobiles, paraissant et disparaissant tout à coup, se reformant en des combinaisons toujours nouvelles.

Au moment où cette enquête a été poursuivie, la Fédération Américaine du Travail était l'émanation la plus importante de ce mouvement. Après l'avoir vue à l'œuvre pendant l'année 1896, nous la démonterons pièce par pièce et nous essayerons de nous rendre compte de son fonctionnement. Nous verrons enfin comment elle agit avec les groupements restés indépendants, à l'intérieur du pays et à l'étranger.

III. — Dans la troisième partie, connaissant l'organisation, les cadres, les procédés de mobilisation et l'armement des forces ouvrières, nous chercherons dans le caractère particulier de l'industrie américaine les raisons qui les ont poussées à essayer de nouvelles tactiques.

Nous tâcherons de faire le bilan économique des conflits ouvriers; nous étudierons les traités imposés par le vainqueur après la bataille ou bien signés d'un commun accord ou mieux encore destinés à empêcher l'ouverture des hostilités.

Enfin, il nous restera à examiner les relations des

belligérants avec les non-combattants et les neutres, en d'autres termes, l'action politique et sociale des groupements syndicaux.

La mise à exécution de ce plan comporte, nous l'avons vu, l'étude du mouvement de concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord au point de vue des ouvriers de certains métiers.

Nous choisirons d'abord les typographes :

1° Parce qu'ils ont pris très souvent l'initiative dans ce mouvement et qu'ils y jouent un rôle très actif. Leur Union internationale est la plus ancienne de toutes;

2° Parce qu'ils ont l'habitude d'adhérer à tous les groupements dont nous venons de parler;

3° Parce qu'ils ont recours à toutes les armes qui ont été inventées par les ouvriers de l'Amérique du Nord pour exercer une pression sur leurs employeurs, d'une part; sur les pouvoirs publics et l'opinion publique, d'autre part.

Dès le début, ils se sont associés aux diverses tentatives qui ont été faites pour créer des fédérations de métiers distincts dans les villes, dans certaines régions et sur tout le territoire de l'Amérique du Nord.

Le mouvement très curieux qui aboutit à la rapide extension des Chevaliers du Travail ne les laissa pas indifférents. Ceux d'entre eux qui avaient su gagner quelque influence dans les conseils de cet Ordre, firent tous leurs efforts pour empêcher la rupture qui se produisit entre les Chevaliers et les Unions de métiers proprement dites vers 1886-87. Ils participèrent aussi très activement aux divers essais qui furent tentés, à plusieurs reprises, pour grouper tous les syndicats ouvriers de l'Amérique du Nord en vue d'une action commune, et ce fut leur Union nationale qui lança la

convocation du Congrès ouvrier d'où est sortie la Fédération Américaine du Travail.

En cherchant les raisons qui ont poussé les typographes à prendre une part si vive au mouvement de concentration que nous étudions, nous ne pourrons pas toujours suivre l'ordre chronologique.

Nous savons déjà que les groupements de métiers ayant des intérêts absolument distincts, ont souvent précédé les groupements d'Unions et de Métiers ayant des intérêts communs.

Cependant, comme l'Union Internationale Typographique représente toutes les unions locales qui lui sont affilées à la Fédération Américaine du Travail et détermine leurs relations avec les *Métiers alliés*, c'est-à-dire avec toutes les Unions dont les adhérents sont employés dans les imprimeries : relieurs, pressiers, etc., il est plus logique d'étudier pourquoi et comment cette Union internationale a été constituée.

Nous comprendrons mieux ensuite pourquoi les Unions internationales de typographes, cigariers, charpentiers, etc., paient des contributions à la Fédération Américaine du Travail en même temps que leurs unions locales font partie de toutes sortes de fédérations de métiers locales ou régionales.

LIVRE I

CHAPITRE I

La concentration des unions locales de typographes.

Pourquoi les unions locales de typographes ont fondé une Union Internationale. — Extension de la *juridiction* de cette dernière. — La sympathie de métier mise en relief par la guerre de Sécession. — L'esprit d'exclusivisme : les gens de couleur, les compositrices. — Admission des pressiers, des relieurs, etc. — Les relations des typographes de langue anglaise avec les typographes de langue allemande. — Éléments constitutifs de l'Union Internationale Typographique. — Comment on traite les *rats*. — L'organisation des non-syndiqués. — Comment on retient les adhérents; — le *Childs-Drexel Home*.

Les ouvriers typographes ont été des premiers à former des associations professionnelles. On en signale à Philadelphie, vers 1802, et en 1831, dans toutes les grandes villes américaines. Mais leur influence était purement locale, aucun lien ne les unissait; quelquefois, elles se contrecarraient.

L'Ordre de Faust, fondé à New-York en 1843, sous la forme d'une société secrète, recruta bien quelques

adhérents à Washington, Philadelphie, etc., voire à Cincinnati, mais ne put étendre son action au delà des environs de New-York et ne tarda pas à disparaître.

Au mois de novembre 1850, les unions de New-York, Philadelphie et Boston invitèrent toutes les « unions sœurs » à envoyer des représentants à une Convention nationale de typographes dont la convocation était fixée au 2 décembre de la même année.

Dix-huit délégués répondirent à cet appel et se réunirent à New-York.

Leur premier soin fut de voter une résolution qui engageait vivement tous les ouvriers du métier à organiser partout des unions et les avertissait qu'après le 1er février 1851 aucun typographe arrivant dans une des villes représentées à la Convention ne serait « autorisé » à y travailler que s'il était en règle avec l'union établie à son point de départ.

Il fut ensuite décidé que les différentes unions échangeraient les listes sur lesquelles elles inscrivaient les noms des ouvriers qui avaient accepté des salaires inférieurs au taux minimum fixé par leur union ou pris la place de grévistes. Dans l'argot des typographes ces transfuges portent le nom de *rats*. Dans les autres métiers on les appelle des *scabs*, c'est-à-dire littéralement des *galeux*.

En même temps, pour faciliter aux sans-travail la recherche d'un emploi, la Convention de New-York inventa un système de « cartes de voyage » qui est toujours en vigueur. Ces cartes recommandent le porteur à la sollicitude de l'union établie dans toute localité où ils ne peuvent trouver du travail; cette union doit les assister et leur payer les frais de voyage

nécessaires pour se rendre au siège de l'union la plus rapprochée. Mais pour avoir droit à tous ces avantages, le typo doit être parfaitement en règle avec son union. Jadis il devait même faire reconnaître sa sobriété. On peut juger, dit un ancien président de l'Union Internationale Typographique, combien peu de « typos errants » pouvaient alors demander honnêtement assistance.

Il y avait à ce système un inconvénient. Des typos parfaitement en règle avec leur union locale pouvaient très bien affluer dans une localité où les salaires se trouvaient exceptionnellement élevés et, du même coup, faire perdre aux ouvriers de cette localité le bénéfice de leurs efforts antérieurs.

L'appel lancé par les unions de New-York, de Philadelphie et de Boston avait prévu le cas et faisait ressortir la nécessité d'une entente pour réglementer les salaires dans les différentes villes.

La Convention de New-York discuta aussi la question de l'apprentissage. Elle trouva que « trop de typos avaient été manufacturés pendant les dernières années » et recommanda aux unions locales de limiter le nombre des apprentis et d'insister auprès des employeurs pour faire étendre à un minimum de cinq ans la durée de l'apprentissage.

Toutes ces mesures avaient pour but de multiplier les adhésions et d'empêcher les défections. Elles tendaient à rendre chaque union maîtresse de l'offre du travail dans sa *juridiction* et par conséquent à lui permettre d'imposer ses conditions aux employeurs, sans rien abdiquer de l'influence plus ou moins grande qu'elle avait déjà conquise.

C'était certainement la grande préoccupation des

unions locales représentées à New-York en 1850, mais cela ne leur suffit pas et bientôt elles essayèrent de s'entr'aider directement.

Leurs délégués votèrent la création d'un « fonds général de défense » destiné à soutenir les unions engagées dans un conflit avec des employeurs.

Ils songèrent enfin à influencer les pouvoirs publics et ils demandèrent à l'administration fédérale de cesser à l'avenir de passer des contrats avec les maîtres imprimeurs au fur et à mesure de ses besoins; leur Comité exécutif fut chargé d'examiner s'il serait possible de lever des fonds suffisants pour faire exécuter les travaux d'impression du gouvernement fédéral par une sorte de coopérative ouvrière.

La Convention tenue l'année suivante (1851) rédigea la constitution qui réglait les rapports des unions locales avec l'Union nationale (devenue depuis internationale), la procédure à suivre par la Convention annuelle et les fonctions des divers membres du Comité exécutif. Cette Constitution donnait à la Convention nationale le droit de faire des règlements généraux concernant les intérêts du métier et d'expulser les unions qui refuseraient de s'y conformer.

Elle fut votée par la Convention de 1852.

Néanmoins chaque union locale était si jalouse de son autonomie qu'en parcourant les procès-verbaux des premières Conventions on trouve peu de résolutions votées avec une sanction. Généralement la Convention « recommandait... », « déclarait... », les unions locales obéissaient ou non, à leur guise.

Les finances de l'Union nationale sont d'ailleurs un indice de son activité : le rapport du trésorier à la Convention de 1853 accuse : 70 dollars de recettes;

25 dollars de dépenses et un solde en caisse de 45 dollars, dont un billet faux de 5 dollars. Quarante ans plus tard, les recettes se montaient à plus de 127 000 dollars et le solde en caisse à plus de 25 500. Qu'il y eût ou non des billets faux, cela ne regardait que le trésorier parce que son cautionnement suffisait pour couvrir l'Union internationale, le cas échéant.

Cette même année 1853, la Convention décida que l'Union nationale n'affilierait qu'une seule union locale dans chaque ville. Avant d'avoir abdiqué en fait la moindre parcelle de leur autorité en faveur de l'Union nationale, les 18 unions locales déjà affiliées trouvaient ainsi le moyen de renforcer cette autorité, car il y avait, et il y a encore, dans certaines villes plusieurs unions de typographes.

Les Conventions suivantes votèrent des recommandations plus ou moins platoniques. La question du travail des femmes fut soulevée et discutée avec passion. On put seulement aboutir au vote d'une résolution portant que « l'Union nationale n'encouragerait pas, par ses actes, l'emploi des femmes comme compositrices ». Une autre fois, un pressier de Memphis ayant été rayé de l'union « simplement parce qu'il n'était qu'un pressier » en appela à la Convention. Celle-ci sentit peut-être le danger d'écarter de précieux auxiliaires, mais elle n'osa pas se prononcer et laissa aux unions locales le soin de trancher la question de savoir si les pressiers pouvaient ou non être affiliés. L'esprit de rivalité qui avait toujours existé entre les pressiers et les compositeurs, et qui n'a pas tout à fait disparu, était donc plus fort à cette époque que le sentiment de l'intérêt collectif.

En revanche la guerre de Sécession vint fournir à

l'Union Nationale Typographique l'occasion de montrer la solidarité qui unissait ses adhérents.

En 1861, la guerre civile trouva des typos enrôlés dans les armées du Sud aussi bien que dans celles du Nord.

Malgré une vive opposition, la Convention fut ajournée. L'année suivante, elle chargea son président d'engager les unions du Sud à maintenir leurs anciennes relations avec l'Union nationale. Il fallut, cependant, attendre 1867 pour revoir les délégués du Sud à la Convention.

Ils siégèrent à Memphis, où l'on se tirait encore des coups de fusil dans la rue, et l'on put voir sur les mêmes bancs des typos qui venaient de se rencontrer sur les champs de bataille.

Il fallait que la sympathie de métier fût bien puissante. Un indice de la force de ce sentiment s'était déjà manifesté en 1854 par une première tentative pour nouer des relations avec les typographes du Canada et en 1859 par une déclaration favorable à l'admission des petits employeurs travaillant encore de leurs mains.

Entre temps, le nombre des adhérents à l'Union nationale s'était considérablement développé.

Pendant la guerre, le métier avait été très florissant; la soif de nouvelles avait provoqué la création de nombreux journaux et la présence d'un grand nombre de typos dans les deux armées avait réduit le nombre des sans-travail. En 1867, le nombre des unions locales s'élevait à 72 et celui des adhérents à 5 761.

A cette époque, les unions locales avaient conservé leur autonomie à peu près intacte :

« Au lieu de tirer de l'Union nationale tous leurs

pouvoirs et toute leur autorité, elles permettaient à celle-ci d'exercer les fonctions de la souveraineté qu'il leur plaisait de lui laisser », comme disait le président dans son rapport annuel. Jusque-là, le seul lien direct qui unît les typographes des unions différentes était le système des cartes de voyage dont nous avons déjà parlé.

Les chefs de l'Union nationale profitèrent de la réorganisation nécessitée par l'affiliation d'unions canadiennes (1869) pour essayer de renforcer le pouvoir central.

La Constitution de « l'Union Internationale Typographique » étendit la « *juridiction* exclusive » de celle-ci sur les États-Unis et les provinces du Canada, et annonça que des règlements généraux concernant les intérêts du métier seraient votés et mis en vigueur; elle menaça d'expulsion les unions récalcitrantes.

Pendant la même session (1869), un délégué fit la proposition suivante : « Ce sera commettre une injustice flagrante que de refuser, dans toute union subordonnée, l'adhésion d'un typographe, en se fondant simplement sur sa race ou sur sa couleur. » C'était fournir à la Convention une belle occasion pour légiférer. Elle évita de se prononcer, repoussa par 57 voix contre 38 une autre motion tendant à interdire l'admission des gens de couleur dans toute union subordonnée, mais approuva par 48 voix contre 37 l'union n° 101 (de Washington) d'avoir résisté à l'imprimeur du Congrès qui voulait l'obliger à affilier le fils de Frédéric Douglass, un noir célèbre aux États-Unis, sous prétexte que c'était un véritable « rat ».

Était-ce répugnance instinctive pour les *gens* de couleur ou bien pur esprit d'exclusivisme? La question

se présenta de nouveau à la Convention suivante (1870). Le comité spécial chargé de faire un rapport déclara solennellement qu'il était contraire au progrès de la civilisation de légiférer sur la couleur des typos qui demandaient à être affiliés et conclut qu'il fallait s'en rapporter entièrement à la discrétion des unions « subordonnées ».

Dix ans plus tard, deux unions ayant refusé la carte d'un homme de couleur affilié à l'union n° 101 (juste retour des choses d'ici-bas), le Président de l'Union internationale déclara ce refus illégal et la Convention lui donna raison.

Pour briser peu à peu l'esprit d'exclusivisme de certaines unions, il était indispensable de restreindre leur autonomie.

D'autres circonstances obligèrent les unions locales à étendre graduellement chez elles ce qu'on pourrait appeler le droit de cité et à supporter le renforcement progressif du pouvoir central.

Avant les gens de couleur, les femmes acceptées à regret, puis repoussées, avaient vu reconnaître officiellement leur droit d'admission. En 1867, le secrétaire de l'Union nationale avait dit : « Nous ne sommes pas contre le travail des femmes, mais nous nous opposons à ce qu'on les paye moins que les hommes pour leur faire prendre la place de ces derniers ».

La Constitution revisée en 1869 les autorisa à fonder dans chaque ville une union séparée lorsque l'union déjà existante ne s'y opposerait pas.

Mme Augusta Lewis fut même envoyée en 1870 à la Convention, et les autres délégués la nommèrent galamment secrétaire pour la correspondance, mais elle se plaignit dans son rapport à la Convention suivante

de la sourde hostilité des ouvriers et contremaîtres syndiqués à l'égard des compositrices, « bien mieux traitées par les employeurs et les contremaîtres qui occupaient des rats ».

Il est probable que les plaintes de Mme Augusta Lewis étaient fondées, car la Convention dut en 1884 voter « à cause de la manière honteuse dont les femmes étaient traitées par les ouvriers syndiqués » un règlement général interdisant de faire aucune distinction de sexe.

Il fallut y revenir en 1887. Un Comité avait été nommé pour étudier les moyens de remédier « à la concurrence du travail à bon marché des femmes ». Les unions subordonnées reçurent l'ordre d'organiser le plus tôt possible les compositrices comme les compositeurs; de réclamer pour elles les mêmes salaires que pour les hommes et de modifier leurs règlements en ce sens. Toute infraction à ces dispositions devait entraîner une amende de 25 dollars, la première fois, de 50 dollars la seconde fois, et l'expulsion la troisième fois.

Après avoir été obligés, sous la pression des circonstances, de vaincre leur répugnance pour les gens de couleur et leur animosité contre les compositrices, les typographes durent encore ouvrir leurs rangs à des camarades d'atelier qu'ils considéraient comme leurs inférieurs.

A partir de 1873, l'Union Internationale Typographique consentit à incorporer des unions de *pressiers* et elle les autorisa à s'affilier aux unions typographiques dans les localités où ils n'étaient pas suffisamment nombreux pour constituer des unions distinctes.

Successivement, cette faculté fut accordée aux *re-*

lieurs, aux *stéréotypeurs* et *électrotypeurs*, aux *fondeurs de caractères*, aux *étampeurs*, aux *expéditeurs* et même aux *journalistes*.

Enfin, elle eut, en 1893, la satisfaction d'incorporer la *German-American Typographia*, Union nationale fondée en 1873 sur des bases solides par les typographes de langue allemande.

Depuis 1884, ces deux Unions entretenaient les meilleures relations. Quelques-unes de leurs unions locales avaient bien eu maille à partir au sujet de typos qui avaient quitté des imprimeries de langue allemande pour des imprimeries de langue anglaise ou réciproquement, mais comme il n'y avait pas entre leurs adhérents de concurrence professionnelle bien vive, la sympathie de métier ne tarda pas à les réunir dans la mesure où leurs méthodes et leur situation respective le permettaient.

Après onze ans d'existence, la *German-American Typographia* avait un journal et versait 200 dollars (plus de 1 000 fr.) aux parents de ses adhérents décédés. Deux ans après, elle obtenait la journée de 8 heures tandis que les typographes de langue anglaise travaillaient encore 10 heures par jour. Les délégués de l'Union Internationale Typographique s'émerveillaient de voir leurs camarades de langue allemande retenus dans la *Typographia* par des assurances sur la vie et des secours réguliers distribués aux grévistes et aux porteurs de certificats de voyage. Ils auraient ouvert leurs rangs à ces typos, vétérans de l'*unionisme*, avec autant d'empressement qu'ils mettaient de mauvaise grâce à accueillir les pressiers, les relieurs, « ces alliés » dont on avait parfois besoin, mais qu'on considérait toujours comme des inférieurs.

Seulement les typos de langue allemande ne pouvaient guère renoncer aux avantages que leur procurait leur société pour le plaisir de se joindre à l'Union Internationale Typographique.

En 1884, une convention aussitôt conclue que proposée, décida que le porteur d'une carte délivrée par l'une des deux unions serait reçu dans l'autre sans droit d'admission, tout en conservant sa situation dans son union d'origine au point de vue de l'assurance et du secours mutuel.

En 1891, la question d'une fusion fut posée devant l'Union Internationale Typographique et la German Typographia, toutes deux affiliées à la Fédération Américaine du Travail. En 1893, le traité préparé par un comité mixte fut ratifié, et l'année suivante, M. Hugo Miller, secrétaire de la Typographia depuis de longues années, se félicitait des résultats produits par la fusion.

Il est, de droit, troisième vice-président de l'Union Internationale Typographique, qui lui donne une indemnité de cinq cents dollars (plus de 2 500 francs) par an et l'a installé dans ses bureaux à Indianapolis. Excepté en ce qui concerne leurs secours mutuels et leurs assurances, les membres de la Typographia sont régis par les règlements de l'Union Internationale Typographique.

Le jour où les typos syndiqués de langue anglaise s'imposeront les mêmes sacrifices que leurs camarades de langue allemande, la fusion complète se fera toute seule.

Voici quels étaient à la fin de l'année 1896, les éléments constitutifs de l'Union Internationale Typographique :

1° 316 unions locales de typographes de langue anglaise;

2° 23 unions locales de typographes de langue allemande;

3° 24 unions locales de stéréotypeurs et électrotypeurs;

4° 1 union locale de photograveurs;

5° 1 union locale de fondeurs de caractères;

6° 5 unions locales d'expéditeurs;

7° 2 unions locales de journalistes.

Nous verrons dans le chapitre suivant pourquoi il n'y avait plus de pressiers et de relieurs.

Pendant l'exercice 1895-1896, les recettes totales s'étaient élevées à 95 042 dollars 90 cts et les dépenses totales à 93 210, 8 cts. Le solde en caisse se montait à 40 739 dollars 49 cts, en y joignant les excédents laissés par les exercices antérieurs.

La majeure partie de cet argent avait été versée à l'Union internationale par les unions locales qui en avaient retenu au moins autant, sinon davantage.

Par exemple, l'union typographique n° 13 de Boston fait verser à ses membres une cotisation régulière de 55 sous par mois; celle de New-York leur réclame 60 sous et celle de Chicago, 75 sous, sans compter les contributions extraordinaires. Or, chaque union locale ne verse à l'Union internationale que 25 sous par mois.

Il faut observer que chaque union locale a conservé une autonomie d'autant plus grande qu'elle a eu moins souvent besoin d'être secourue pécuniairement par l'Union internationale.

Aujourd'hui, comme en 1850, l'objet principal des unions locales est d'arriver à monopoliser l'offre sur

le marché du travail afin de pouvoir dicter leurs conditions aux employeurs. Leur but est surtout d'augmenter les salaires et de réduire la durée de la journée de travail.

Pour maintenir les avantages qu'elles ont, la plupart du temps, arrachés de haute lutte, il ne leur suffit pas de soumettre leurs adhérents à une discipline sévère. Il faut encore écarter de la localité où elles fonctionnent les ouvriers disposés à travailler en vue d'une rémunération inférieure au *minimum* qu'elles ont fixé. C'est le premier service que leur rend l'Union nationale et c'est presque toujours le plus important.

Au point de vue des ouvriers organisés les autres ouvriers se divisent en deux catégories :

1° Ceux qui n'ont jamais fait partie d'un syndicat;

2° Les *rats*, les *scabs*, en d'autres termes, ceux qui ont travaillé pour des conditions inférieures au minimum fixé par l'union et surtout ceux qui ont pris la place d'ouvriers en grève.

Les unions américaines n'épargnent aucun effort pour organiser les premiers, mais elles pourchassent les seconds avec la dernière rigueur.

Pendant plusieurs années, l'Union Internationale Typographique a dépensé de 2 000 à 2 500 dollars par an pour défrayer les dépenses d'un Organisateur en chef chargé d'organiser ou d'affilier de nouvelles unions locales et de renforcer les anciennes.

Pour donner une idée de l'état d'esprit des ouvriers syndiqués à l'égard des transfuges, voici un extrait du rapport adressé par ce haut fonctionnaire à la Convention tenue en 1885 par l'Union Internationale Typographique.

Il traite les *rats* de « créatures sans honneur ni sentiment de la dignité humaine, sans scrupules, caractères sournois, intrigants, déshonorants, dont la seule présence peut apporter la contagion et la honte », et il ajoute :

« Nous ouvrons nos rangs aux ouvriers non syndiqués et nous sommes prêts à pardonner aux délinquants, mais pour les *rats* il n'y a pas de place parmi nous, et nous n'avons que des paroles de condamnation pour des créatures si basses et si dégradées. »

Son rapport en 1886 contenait les réflexions suivantes :

« Une bande de *rats* extrêmement déshonorants vient de s'établir à Kansas-City. Elle est composée de créatures chassées par l'opinion publique d'autres localités, qui s'attroupent comme tous les parias et attirent ainsi plus d'attention qu'ils n'en méritent.... Le territoire où ils errent est limité en surface et en population et en les y cantonnant ils finiront par s'entre-dévorer conformément aux instincts qui sont habituels à une vermine de cette sorte.... »

L'emploi d'Organisateur en chef a été aboli en 1888, mais depuis cette époque, ses fonctions sont exercées par le président qui a, maintenant, sous ses ordres 16 organisateurs de districts.

Le Xe district comprend outre le *Minnesota*, le *Dakotah du Nord* et le *Dakotah du Sud*, la province canadienne du *Manitoba*. Le XVe district comprend avec deux États américains la *Colombie britannique*. Le XVIe district comprend *toutes les autres provinces canadiennes*. Les *îles Sandwich* sont rattachées au XIVe district.

En 1896, le président W. B. Prescott, qui appar-

tient à l'union canadienne de Toronto, a reçu, outre ses 1 400 dollars d'appointements fixes, 425 dollars 80 cts pour frais de déplacement.... Chacun des 16 organisateurs a reçu depuis 5 dollars jusqu'à 524 dollars 69 cts; leurs dépenses totales se sont élevées à 3 241 dollars 58 cts.

On se rappelle que dès leur première réunion, les délégués des unions locales qui ont fondé l'Union internationale avaient voté la création d'un fonds général de défense pour soutenir les unions engagées dans une grève. Cette résolution ne fut mise en vigueur que vers l'année 1885. C'est le conseil exécutif qui décide s'il y a lieu d'intervenir, et il ne le fait qu'à la condition d'assumer la direction du conflit. Dans la plupart des cas, le président se fait renseigner exactement par l'organisateur du district dans lequel la grève a éclaté et le charge de prendre en main la conduite des hostilités.

En 1896, l'Union internationale a dépensé 23 329 dollars 35 cents, y compris les frais de déplacement des membres du conseil exécutif et des organisateurs pour aider des unions en grève.

Enfin l'Union internationale rend encore d'autres services à ses adhérents.

Les leaders ouvriers ont observé depuis longtemps en Amérique, comme partout ailleurs, qu'il est difficile de maintenir dans le rang la plupart de leurs camarades après le règlement du conflit qui les a poussés à s'organiser, surtout après une victoire. Au contraire, lorsqu'un syndicat assure ses adhérents contre les accidents, la maladie, le chômage, etc., ceux-ci lui restent fidèles jusqu'à la dernière extrémité.

On a vu que la German-American Typographia était, à ce point de vue, solidement organisée.

L'Union Internationale Typographique n'avait pu, à la fin de 1896, aboutir aux mêmes résultats.

En 1890, c'est à peine si 25 pour 100 des unions « subordonnées » exprimèrent une opinion sur le projet d'assurances sur la vie qui leur avait été soumis par ordre de la Convention précédente. 1 700 voix se prononcèrent pour l'adoption et 3 805 votèrent contre.

Cette indifférence s'explique aisément quand on songe que les grandes sociétés de secours mutuels comme les *Odd Fellows*, les *Chevaliers de Pythias*, etc., recrutent dans certains États la moitié et quelquefois les trois quarts de leurs adhérents parmi les ouvriers.

Or, en 1896, les *Odd Fellows* avaient, rien qu'en Amérique, 798 607 adhérents sur un total de 876 655 dans le monde entier, et ils ont distribué 3 460 012 dollars 48 cents de secours. Dans l'Amérique du Nord, les sociétés analogues ont 5 071 414 membres. Ajoutons que la plupart des unions locales distribuent des secours réguliers à leurs membres non seulement en temps de grève, mais encore en cas de chômage. Par exemple, la « Grande n° 6 » de New-York lève dans ce but une taxe spéciale de 1 pour 100 sur les salaires de tous les typos qui ont du travail. C'est un véritable impôt sur le revenu.

Cependant, l'Union Internationale Typographique a réussi à créer des liens permanents entre les unions locales qui la constituent.

1° Lorsqu'un de ses adhérents parfaitement en règle avec son union locale vient à décéder, elle verse 50 dollars à ladite union locale. Celle-ci, d'ailleurs, ajoute presque toujours ce subside sur ses propres

ressources, et le tout est remis à la famille du décédé. A New-York, l'indemnité totale est de 150, 100 ou 50 dollars suivant le temps pendant lequel le décédé a fait partie de l'union. A Boston et à Chicago, elle est de $ 100; à Philadelphie et Cincinnati, de $ 75, etc.

2° Les ouvriers invalides âgés ou infirmes recommandés par leur union locale et acceptés par un comité spécial sont soignés à CHILDS-DREXEL HOME.

Cet asile situé dans les Montagnes Rocheuses, près des sources du Colorado, a été inauguré le 12 mai 1892. La construction seule a coûté 52 000 dollars à l'Union Internationale Typographique, les deux philanthropes dont l'asile porte le nom ayant fourni en sus 10 000 dollars.

En 1895-96, les dépenses totales de cet asile se sont élevées à $ 22 740 53 cents et le nombre moyen des pensionnaires à environ 61. Au 30 juin 1896, il y en avait 66.

Ainsi donc, à la fin de 1896, les 30 000 membres de l'Union Internationale Typographique ne pouvaient attendre d'elle pour eux et pour leurs familles aucun secours direct en dehors de leur admission éventuelle au *Childs-Drexel Home* ou de l'indemnité funéraire de 50 dollars. En effet, le fonds général de défense est régulièrement destiné aux unions qui font des sacrifices pour soutenir une question de principe.

Mais la tendance de l'Union internationale est d'étendre continuellement son action aux dépens des unions locales. La taxe de capitation, qui était de 10 sous par tête et par mois en 1891, a été portée à 25 sous; à la fin de 1896, il était question de la porter à 35 sous, et les leaders ne dissimulent pas leur intention d'arriver bientôt à 50 sous.

La Convention a même décidé de créer des ressources spéciales pour distribuer des secours réguliers aux sans-travail [1].

Le chapitre suivant va nous montrer pourquoi les unions locales se laissent peu à peu dépouiller de l'autonomie dont elles étaient si fières.

1. Au 30 juin 1898, le nombre total des adhérents de l'Union Internationale Typographique se montait à 28 614, soit 224 de moins qu'en 1896. Les recettes totales se sont montées pendant les deux dernières années à $ 223 683,32 et les dépenses à $ 237 140,99, soit un déficit de $ 13 457,67, mais il faut noter que le Childs-Drexel Home a absorbé pendant la même période (1897 et 1898) $ 70 209,30.

Les dépenses de grèves se sont élevées à $ 57 752,56 et $ 46 740 ont été dépensés en secours funéraires.

CHAPITRE II

La coalition des métiers alliés de l'imprimerie.

Le « schisme » des pressiers. — Luttes intestines. — Les Unions internationales des pressiers et des relieurs signent avec l'Union Internationale Typographique le pacte de la *Triple-Alliance*. — Fonctionnement du CONSEIL DES MÉTIERS ALLIÉS DE L'IMPRIMERIE. — L'introduction des machines à composer; déplacement de la main-d'œuvre et ses conséquences. — Les relations avec les employeurs.

La pression des mêmes circonstances a contraint les unions locales typographiques à subir, d'une part, la diminution graduelle de leur autonomie et, d'autre part, à se coaliser, malgré leurs répugnances, avec les unions de pressiers et de relieurs qui avaient déserté l'Union Internationale Typographique.

Il y avait eu, à un moment donné, dans les rangs de l'Union Internationale Typographique plus de 50 unions de pressiers. Mais, à partir de 1888, leur nombre diminua sans interruption. La plupart allèrent se joindre à l'*Union Internationale des Pressiers* qui venait de se fonder.

Une lutte très vive se développa dans plusieurs

localités entre cette nouvelle Union nationale et la vieille Union Typographique.

En 1890, celle-ci obtint de la Cour Suprême du district de Columbia, dont le chef-lieu est Washington, une *injonction* interdisant à l'union locale des pressiers établie dans cette ville et récemment affiliée à l'Union Internationale des Pressiers d'emporter avec elle le matériel de l'Union Typographique. Ce fait montre bien l'animosité qui régnait alors entre les compositeurs et les pressiers, car, nous le verrons plus tard, les unions américaines récriminent violemment contre le système des injonctions.

Cette même année 1890, deux unions de pressiers désertèrent l'Union Typographique pour sa rivale.

En 1891, le second vice-président de l'Union Typographique, recruté parmi les pressiers, appelle l'attention de la Convention nationale sur ce mouvement de désertion : « Les pressiers qui abandonnent la vieille Union pour une jeune organisation ne s'en vont pas sans cause. Dans les ateliers, les typos ne se conduisent pas en bons camarades à l'égard des pressiers et pourvu que la salle de composition soit *unionisée*, il leur importe peu que les autres salles le soient. Les dissidents sont imbus des plus purs principes de l'*unionisme*; donc, l'Union Internationale Typographique et l'Union Internationale des Pressiers doivent cesser de se combattre et négocier une entente. »

Les suggestions du vice-président de l'Union Typographique furent écoutées favorablement par la Convention et un comité spécial alla s'aboucher avec l'Union des Pressiers. Mais ceux-ci refusèrent dédaigneusement de traiter. L'année suivante, les pourparlers furent repris sans aboutir à aucun résultat.

Les hommes clairvoyants qui prévoyaient le préjudice considérable porté aux deux Unions par ces dissidences avaient fort à faire pour reprendre les pourparlers après tous ces échecs, et pendant qu'une lutte implacable se poursuivait dans les localités où se trouvaient plusieurs unions de pressiers.

Les typographes, fiers de l'ancienneté de leur Union, de son prestige et de la force qu'ils lui attribuaient, le prenaient de haut avec des « schismatiques », recrutés d'ailleurs dans un métier qu'ils considéraient comme inférieur. Les pressiers jalousaient les typos et se plaignaient d'avoir été constamment exploités par ces derniers.

En d'autres temps, la lutte se serait terminée par l'écrasement du plus faible, mais la machine, qui a successivement envahi toutes les branches de l'imprimerie, fait partout des progrès incessants, aussi bien dans l'atelier de composition que dans les autres. Quelques mois suffisent pour former un apprenti dans une branche où il fallait jadis plusieurs années; un nouveau perfectionnement chasse quelquefois trois ouvriers sur quatre, et les mécaniciens chassés de quelque autre métier par des raisons analogues viennent faire concurrence au quatrième ouvrier assez heureux pour avoir pu conserver sa place.

Aussi, quand le président de l'Union Internationale Typographique déclare en 1894 que malgré les rebuffades des pressiers, il faut encore leur envoyer un comité et traiter avec eux, la Convention doit-elle en frémissant ratifier un traité qui consacre en quelque sorte le triomphe des « schismatiques ». « L'expérience a prouvé que lorsque deux associations ouvrières luttent pour la suprématie, les ouvriers sont les seules

victimes, dit le président Prescott, et il n'y a aucune raison de croire que les typos bénéficieront d'une exception à la règle. »

Les pressiers restés fidèles furent obligés de quitter, à contre-cœur, une « institution aussi honorable et aussi ancienne que l'Union Internationale Typographique pour entrer dans une nouvelle organisation encore dans l'enfance, qui n'avait pas de fonds défensif et n'aurait pu inaugurer une grève de quelque importance ».

Réunis en séance extraordinaire, ils constituèrent, pour la forme, une Union indépendante et, dans la même séance, votèrent la fusion de cette union avec l'Union Internationale des Pressiers.

Un traité en règle détermina pour l'avenir les relations de cette dernière avec l'Union Internationale Typographique et celles de leurs adhérents.

Le souvenir des luttes passées s'effaça peu à peu et aujourd'hui on en retrouve à peine quelques traces.

L'histoire des *relieurs* ressemble à celle des pressiers. Ils commencèrent par s'affilier à l'Union Internationale Typographique vers 1887, mais ils ne furent jamais assez forts pour obtenir une représentation spéciale dans le Conseil exécutif. Peu à peu, ils se retirèrent et finirent par fonder eux aussi une Union Internationale que l'Union Typographique s'est résignée à reconnaître.

Les trois Unions internationales ont contracté une alliance offensive et défensive qui a complètement bouleversé les relations des ouvriers de l'imprimerie avec leurs employeurs.

La première application semble en avoir été faite dans l'Est, près de Boston, à Cambridge, siège de

Harvard College, la célèbre université. Une grève ayant éclaté au commencement de l'année 1895, dans les ateliers de reliure d'une imprimerie de livres classiques, l'Union Internationale Typographique dépêcha sur les lieux l'organisateur du premier district et l'Union des Pressiers envoya aussi un représentant. Aussitôt les ouvriers syndiqués, au nombre de 90, quittèrent le travail en masse, « de la cave au grenier », et, après vingt jours de lutte, les imprimeurs consentirent à signer avec les trois organisateurs un traité valable pour un an avec les stipulations suivantes :

« Des avis reconnaissant officiellement les unions seront affichés dans tous les ateliers; tous les grévistes iront reprendre le travail en corps; les ouvriers syndiqués ne seront désormais molestés sous aucun prétexte; le marchandage sera aboli, etc. »

Sans vouloir étudier en détail l'organisation compliquée des ouvriers de l'imprimerie, nous allons voir comment fonctionnent les nouveaux rouages qu'ils ont créés.

Représentons-nous, dans une ville déterminée, l'action concertée de diverses unions locales dont les membres travaillent dans les imprimeries.

Toutes les unions affiliées à l'une des trois grandes Unions internationales (typographes, pressiers et relieurs) qui constituent la *Triple-Alliance*, envoient chacune trois délégués au Conseil des Métiers Alliés de l'Imprimerie qui se réunit tous les mois régulièrement, et plus souvent en cas d'urgence.

A New-York, par exemple, ce conseil représente trois unions locales de typographes (suivant qu'ils composent de l'anglais, de l'allemand ou de l'hébreu); une de stéréotypeurs, une de photograveurs et une

autre d'expéditeurs, affiliées toutes six à l'Union Internationale Typographique; de plus, deux unions locales de pressiers et une de relieurs affiliées respectivement à leurs Unions internationales, en tout neuf unions.

A Boston, le Conseil des Métiers Alliés de l'Imprimerie représente dix unions locales (quatre affiliées à l'Union Internationale des pressiers et à celle des relieurs; six affiliées à l'Union Internationale Typographique : typos, électrotypeurs, stéréotypeurs, étampeurs, expéditeurs, régleurs, etc.).

Dans les autres villes la composition de ces Conseils varie, mais toutes les unions locales affiliées à l'une des Unions internationales qui constituent la Triple-Alliance doivent obligatoirement s'y faire représenter. Quant à leur fonctionnement, il ne peut guère varier, car il est prévu par le traité qui sert de base à cette Triple-Alliance et leurs statuts ne doivent pas se trouver en contradiction avec ceux de l'une des trois Internationales.

Quand une union locale ne peut résoudre par ses propres forces et par celles de son Union internationale un conflit qui s'est élevé avec un ou plusieurs employeurs, elle peut réclamer l'appui du Conseil des Métiers Alliés établi dans la localité. Si la majorité des membres du conseil votent la grève, tous les ouvriers qui sont affiliés aux unions locales représentées et qui travaillent dans les ateliers où le conflit a pris naissance doivent quitter le travail séance tenante. C'est ce qu'on appelle la *grève sympathique*.

Les grévistes de l'union bénéficiaire sont secourus par celle-ci et par leur Union internationale. Les autres le sont par les soins du Conseil des Métiers Alliés, qui

peut lever, en cas de besoin, des taxes spéciales sur toutes les unions affiliées.

Enfin, si les unions locales le demandent conjointement après en avoir régulièrement délibéré, l'affaire est portée devant les conseils exécutifs des trois Internationales, membres de la Triple-Alliance. Quand tous les moyens de conciliation ont été épuisés, chaque conseil exécutif (les trois conseils sont obligatoirement composés d'un nombre égal de membres) examine séparément la question, et la majorité obtenue en additionnant les votes exprimés dans les trois conseils décide s'il y aura ou non grève sympathique.

Dans le cas de l'affirmative, l'Union internationale *par sympathie* pour laquelle la grève a été déclarée doit payer à tous les grévistes *sept* dollars par semaine quand ils sont mariés ou chefs de famille et *cinq* dollars quand ils sont célibataires. Après huit semaines, chaque Union internationale doit prendre à sa charge ses propres adhérents.

Ce mécanisme exposé seulement dans ses traits principaux fonctionne d'une manière beaucoup plus simple, en réalité.

Dans la pratique, l'union locale assez forte pour se tirer d'affaire n'implore le secours de personne. En cas de besoin, c'est à son Union internationale qu'elle s'adressera de préférence, et il faut des circonstances assez graves pour que les parties contractantes de la Triple-Alliance interviennent officiellement. Même pour la *grève sympathique*, l'action locale du Conseil des Métiers Alliés est le plus souvent suffisante.

Ces conseils d'abord créés en vue de la grève n'ont pas tardé à étendre leur sphère d'activité.

D'abord, ils s'appliquent à dénouer les conflits indus-

triels pacifiquement. Ensuite, ils cherchent à mettre les ouvriers isolés dans la nécessité de se joindre à l'union de leur métier respectif. Une de leurs armes les plus efficaces pour y réussir est le *label*, c'est-à-dire l'étiquette dont l'application sur un produit déterminé prouve que ce produit a été fabriqué par des ouvriers syndiqués.

Dans chaque ville, le Conseil des Métiers Alliés de l'Imprimerie, par l'intermédiaire des fédérations locales de métiers distincts, demande à tous les travailleurs syndiqués et aux personnes qui sympathisent avec eux de réserver leur clientèle aux imprimeurs et aux journaux autorisés à se servir du *label*.

Cette autorisation est donnée gratuitement aux imprimeries dont tous les ouvriers sont en règle avec leur union respective « dans les branches du métier où il y en a une ». Cette clause entraîne pour les imprimeurs plusieurs obligations.

A Boston, par exemple, cela signifie que dans chaque branche les ouvriers doivent être payés sur la base établie par leur union; que les règlements de celle-ci concernant l'apprentissage doivent être mis en vigueur et que, pour être apposé sur des publications ayant un caractère de propagande politique ou religieuse, le *label* doit être séparé du texte, de manière à ne pas laisser croire que les *Métiers Alliés* approuvent cette propagande.

L'imprimeur s'engage en même temps à ne prêter à personne l'électrotype qui lui a été prêté par le Conseil des Métiers Alliés : il doit le restituer à la première réquisition. Ledit *label* est enregistré comme une véritable marque de fabrique et protégé par les lois qui régissent la propriété industrielle dans le Massachusets.

Ainsi donc le Conseil des Métiers Alliés de l'Imprimerie permet aux ouvriers syndiqués d'une seule branche de compter sur l'appui effectif de toutes les autres branches en cas de grève et, grâce à la pression ininterrompue de tous les travailleurs organisés, les contraint indirectement à vivre en bons termes avec les unions dont ils emploient les adhérents.

L'histoire sommaire de la création de ces organismes récents nous permettra de comprendre leur raison d'être.

Ils ont commencé à paraître vers 1890, mais jusqu'en 1893 il n'en est guère question. Dans quelques localités, à New-York, à Chicago, par exemple, les diverses unions locales affiliées à l'Union Internationale Typographique avaient pris l'habitude de se faire représenter à un Conseil de Métiers Alliés qui délivrait parfois des *labels*. En 1893, sur la proposition des pressiers, la Convention vota la création d'un Conseil de ce genre partout où il y aurait plusieurs unions locales représentées à l'Union Internationale Typographique. La même année, on décida l'adoption d'un *label* unique, alors que précédemment on avait laissé l'emploi de cette arme à la discrétion des unions locales.

La création obligatoire de ces CONSEILS DE MÉTIERS modifiait singulièrement la situation respective des « alliés ». Chaque branche de métier organisée y étant représentée également par trois délégués, les typographes perdaient la prépondérance qu'ils avaient conquise parmi les travailleurs organisés, grâce à l'ancienneté de leurs unions et à l'expérience de leurs chefs.

La force des choses seule pouvait les décider à subir cette sorte de diminution.

La machine à composer, introduite un peu avant 1887, les forçait à choisir entre de pénibles sacrifices et la désorganisation de leurs unions, d'autant plus que son emploi se généralisait pendant une période de dépression industrielle d'une durée inusitée.

Sans vouloir traiter à fond la question du machinisme, nous allons brièvement essayer de faire sentir l'influence qu'elle a eue sur le mouvement de concentration des métiers alliés de l'imprimerie.

En 1887, les machines à composer ne donnaient pas à ceux qui les employaient des résultats bien satisfaisants et les ouvriers s'en préoccupaient très peu.

« Une machine incapable de penser et de raisonner, disait l'Organisateur en chef de l'Union Internationale Typographique, peut sans aucun doute faire avec succès les choses qui ne nécessitent ni pensée ni raisonnement, mais on a toujours trouvé qu'il fallait de l'intelligence pour composer le texte des livres, des journaux, etc. »

Cependant, la Convention de 1888 commença à formuler quelques recommendations pratiques sur les machines à composer. L'année suivante, elle y revint en termes plus pressants; puis, chaque année, la question se posa devant elle avec un caractère de plus en plus menaçant.

En 1893, le rapport du président constate que 550 hommes manœuvrent 282 machines; que 453 ouvriers syndiqués ont été déplacés et qu'un certain nombre de ces derniers ont été remplacés par 41 *rats*.

Cette même année, la Convention vote une résolution aux termes de laquelle les typos devront être employés partout pour manœuvrer les machines à des prix fixés par les unions locales, et elle s'occupe des

difficultés soulevées par l'introduction d'ouvriers mécaniciens dans les ateliers de composition. De plus, nous venons de le voir, elle cherche à systématiser l'organisation des Conseils de métiers alliés et la grève sympathique.

En 1894, le président Prescott observe que, malgré le développement du machinisme, l'Union Internationale a enregistré 1 000 adhésions de plus, abstraction faite des typos de langue allemande. « Si on avait continué la politique sentimentale d'antan, ajoute-t-il, l'Union Internationale Typographique aurait été désorganisée comme les unions sans consistance qui n'ont pu résister à 14 mois de crise industrielle. 1 450 machines ont jeté sur le pavé 3 500 ouvriers syndiqués et ont placé les autres dans une situation désavantageuse vis-à-vis de leurs employeurs. Il a fallu accepter le fait accompli au lieu de combattre l'introduction des machines : les unions locales ont formulé des échelles de salaires et passé des contrats avec les employeurs. 21 Conseils de Métiers Alliés ont été formés malgré l'opposition vigoureuse des imprimeurs, qui refusent aux étampeurs, aux expéditeurs et à d'autres ouvriers le droit de s'organiser sous prétexte que leur métier ne requiert pas une grande adresse professionnelle. Bientôt on nous en dira autant si les progrès de la machine ne s'arrêtent pas. »

Quelques chiffres pourront donner une idée de la révolution apportée dans les ateliers de composition par le linotype et la machine à composer.

D'une étude minutieuse faite par William Ferguson, secrétaire-trésorier de l'union typographique n° 6 de New-York, à la fin de 1896, il résultait que le linotype et la machine à composer avaient jeté sur le pavé

662 typographes employés dans 19 établissements de New-York, soit un peu plus de 38 pour 100.

M. Prescott, président de l'Union Internationale Typographique, estime que la machine a déplacé en moyenne deux hommes sur cinq, si l'on tient compte de l'accroissement qui a eu lieu « dans la production de la matière imprimée » à la suite de l'abaissement du prix de revient.

Dans les 19 établissements étudiés par M. Ferguson, le linotype permet à un seul ouvrier de composer régulièrement, en huit heures, de 22 000 à 35 000 *m*, suivant le genre de machine employé, et le plus souvent 24 000 à 28 000 *m*; la machine à composer permet à deux hommes de fournir de 40 000 à 43 000 *m*, en huit heures.

(En France, c'est l'*n* qui sert de mesure moyenne pour évaluer le travail d'un compositeur.)

Lors d'un concours de vitesse organisé par un journal américain en 1871, le premier prix a composé à la main 1 800 *m* dans une heure, le second près de 1 700 et le troisième n'a pu arriver à 1 650. Mais d'après M. George Chance, président de l'union typographique n° 2 de Philadelphie, un bon typo ne peut guère composer plus de 1 200 *m* à l'heure, d'une manière régulière. M. Keüfer, délégué de la FÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS DU LIVRE, trouve même que 1 000 *m* constitueraient une moyenne très élevée.

On peut se risquer à dire qu'à l'heure actuelle la machine permet à un homme de produire plus que trois hommes, et les perfectionnements se poursuivent sans interruption.

A la fin de 1896, il fallait recommencer la ligne où l'on voulait corriger une seule faute. Il paraît qu'on a

trouvé une nouvelle machine qui permet de corriger une seule lettre.

Ce perfectionnement inquiéterait les compositeurs qui travaillent dans les imprimeries où l'on n'a pu jusqu'ici introduire les machines, parce qu'il est difficile d'obtenir avec elles un travail soigné. Par contrecoup, les compositeurs des journaux seraient aussi atteints : ils perdraient probablement une partie des travaux à bon marché que les journaux ont enlevés aux imprimeries ordinaires.

Il faut en outre observer que le travail est simplifié et que, par conséquent, l'apprentissage de la machine est plus facile. La connaissance plus précise de l'orthographe, de la ponctuation, etc., peut donner aux typos un avantage sur les mécaniciens, mais, en cas de grève, les maîtres imprimeurs peuvent trouver des recrues parmi les jeunes garçons et les jeunes filles qui manient la machine à écrire.

Contre tous ces dangers, les Conseils de Métiers constituent un moyen de défense des plus sérieux, car, dit M. Prescott, ils empêchent les relieurs et les pressiers non syndiqués de fournir par leur production aux employeurs le moyen de battre les typographes.

En 1896, il revient avec insistance sur le même sujet.

« Nous sommes, dit-il, dans l'âge de la concentration. Nous n'avons plus à négocier avec des individus, mais avec des compagnies par actions ou bien des syndicats de maîtres imprimeurs et de directeurs de journaux... La TRIPLE-ALLIANCE a été conclue à grand' peine, mais l'action commune a donné d'excellents résultats et prouvé que cette alliance reposait sur des

bases pratiques. Il est permis d'espérer qu'on pourra opposer aux employeurs une solide phalange de tous les métiers alliés aussi bien pour l'attaque que pour la défense [1]. »

A la fin de 1896, il y avait déjà dans l'Amérique du Nord 35 Conseils des Métiers Alliés de l'Imprimerie et il doit y en avoir davantage, aujourd'hui.

En résumé, l'histoire de l'Union Internationale Typographique nous a montré que, sous l'influence de la nécessité, les compositeurs ont abdiqué, peu à peu, leur esprit d'exclusivisme. Il a fallu la pression énergique d'une longue crise industrielle, due à des causes générales, et le développement irrésistible du machinisme dans leur propre métier pour les contraindre à traiter comme leurs égaux des alliés qu'ils considéraient comme leurs inférieurs et auxquels ils n'avaient jamais ouvert leurs rangs qu'à contre-cœur.

Les mêmes causes ont profondément modifié leurs relations avec les employeurs.

Après avoir été obligés de discuter les conditions du travail avec les *leaders* des unions fonctionnant dans leur localité, ceux-ci ont dû consentir à traiter avec les chefs de l'Union internationale dont le siège est établi quelquefois à plusieurs milliers de kilomètres de

1. La Triple-Alliance des typographes, des relieurs et des pressiers a conclu avec le Syndicat des Maîtres-Imprimeurs de l'Amérique un contrat aux termes duquel la journée de travail sera de 9 h. 1/2 (*au lieu de 10 heures*) à partir du 21 Novembre 1898 et de 9 heures à partir du 21 Novembre 1899.

La Triple-Alliance s'est engagée en revanche à égaliser sur des bases convenues les échelles de salaires dans certains districts.

C'est la première fois que le Syndicat National des Maîtres-Imprimeurs a reconnu officiellement les Métiers Organisés de l'imprimerie.

leurs ateliers. Maintenant, quand un conflit éclate, ils ont à compter avec la *grève sympathique* qui met en question des intérêts considérables.

Ce n'est pas tout : la coalition des métiers alliés de l'imprimerie avec les autres métiers vient encore élargir le champ où se livrent les batailles industrielles.

CHAPITRE III

La coalition des unions de typographes avec les unions des autres métiers.

Les typographes ont pris une part active à la formation des fédérations de métiers distincts. — Avantages qu'ils en ont retirés : boycott direct des journaux et des éditions populaires ; — boycott indirect par le *label*. — Comment ils ont pu organiser des reporters. — Appui moral et financier fourni par la *Fédération Américaine du Travail*. — La nationalisation des télégraphes. — Le recours à l'action politique.

Les unions de typographes ont mis autant d'empressement à se joindre aux fédérations de métiers distincts qu'elles ont mis de lenteur à se coaliser avec les autres métiers de l'imprimerie.

Nous avons peu de renseignements sur l'histoire de ces fédérations, mais si l'on en juge par les grandes villes où l'on a conservé quelques documents à ce sujet, il semble que les typographes en ont souvent pris l'initiative. Ce fut notamment le cas à Boston, à Chicago, à la Nouvelle-Orléans, à Denver (Colorado) et dans presque tout le Canada.

En 1864, l'Union Internationale Typographique

recommanda vivement à tous ses adhérents de créer partout des fédérations embrassant tous les métiers possibles. La Convention de 1882 renouvela cette recommandation. Celle de 1885 voulut même faire condamner à l'amende quiconque violerait sciemment un *boycott* ordonné par une fédération de métiers à laquelle serait affiliée une union typographique.

A plusieurs reprises, lorsqu'on parcourt les documents assez rares qui nous ont été laissés sur l'histoire du mouvement ouvrier dans l'Amérique du Nord, on voit les ouvriers typographes devenir les porte-paroles de leurs camarades des autres métiers.

C'est ainsi, par exemple, qu'on les voit à Washington prendre, en 1869, l'initiative d'une protestation contre une réduction de salaires opérée dans les ateliers navals de l'État.

Aujourd'hui, on retrouve dans toutes les fédérations de métiers distincts des typos qui y exercent une influence considérable.

Enfin, à chaque instant, on apprend que telle union typographique a voté un prêt, voire un don de plusieurs centaines de dollars pour venir en aide à une autre union locale d'un métier absolument distinct.

C'est ainsi, pour citer un exemple au hasard, que l'union n° 16 de Chicago a, vers la fin de 1896, fait cadeau de 1 000 dollars aux ouvriers de la confection engagés dans une grève.

Nous avons vu, d'autre part, que l'Union Internationale Typographique convoqua officiellement le Congrès ouvrier d'où sortit, en novembre 1881, la *Fédération des unions de métier et de travail organisées des États-Unis et du Canada*, devenue en 1886 la *Fédération Américaine du Travail*. Le comité chargé d'orga-

niser le Congrès comptait, sur cinq membres, trois typographes, parmi lesquels le président et le secrétaire. « Il faut, disait-il à ses commettants, nous tenir prêts à aider nos camarades des autres métiers pour qu'ils nous rendent la réciproque, d'autant plus que nous avons été les pionniers et les champions de ce mouvement. »

On comprend très bien que les typos aient été mus par un sentiment de solidarité pour les autres ouvriers, mais il faut trouver autre chose pour expliquer les sacrifices pécuniaires qu'ils se sont laissé imposer et ceux qu'ils consentent à s'imposer eux-mêmes au profit d'unions d'autres métiers.

Si l'on en doutait, il suffirait de parcourir les rapports soumis à l'Union Internationale Typographique par les délégués qu'elle n'a jamais manqué d'envoyer à la convention annuelle de la Fédération Américaine du Travail.

Ils pèsent soigneusement les avantages que l'Union Internationale Typographique pourra retirer de la Fédération et les inconvénients qui pourront en résulter : dépenses assez élevées, atteintes possibles à son autonomie, etc.

Ces avantages peuvent être examinés au point de vue de leurs moyens d'action sur les employeurs, de leurs relations avec les unions des autres métiers et de leur influence sur les pouvoirs publics.

Il convient de les examiner avant et après l'année 1886, qui marque une date décisive dans l'histoire du mouvement de concentration des forces ouvrières de l'Amérique du Nord.

Avant 1886, l'Union Internationale Typographique ne pouvait attendre, en cas de grève, aucun secours

de la *Fédération des unions de métier et de travail organisées des États-Unis et du Canada.*

Les unions typographiques locales pouvaient compter sur l'appui moral des fédérations de métiers établies dans leur localité respective, mais elles ne pouvaient en tirer que de faibles secours en argent.

En revanche, les fédérations de métiers locales fournissaient aux typographes une arme qu'ils ont su très souvent rendre efficace : le *boycott.*

Presque tous les grands journaux américains y ont passé. Le *Sun* de New-York fut boycotté en 1853. A peine le Congrès ouvrier de Terre-Haute (1881) venait-il de vérifier les lettres de créance de ses délégués, qu'il boycottait quatre journaux de Pittsburg, à la demande concertée des Chevaliers du Travail et des *unionistes* de cette ville.

En 1884, le président de l'Union Internationale Typographique parlait ainsi du boycott dans son rapport à la Convention.

« C'est un nouvel élément dans la lutte du *travail organisé* contre le capital. Cette arme nous a souvent permis pendant ces dernières années de réussir là où nous aurions échoué, si nous avions été réduits à nos propres ressources, sans l'appui des autres. Les Chevaliers du Travail, les fédérations de métiers locales et les associations ouvrières en général ont été à ce point de vue de précieux auxiliaires. C'est pourquoi, nous devons coopérer avec les autres unions et conserver leurs bonnes grâces. »

En ce qui concerne ses rapports avec les autres unions, l'Union Internationale Typographique a tiré beaucoup plus d'avantages de la Fédération Américaine du Travail que de la *Fédération des unions de*

métier et de travail des États-Unis et du Canada. Cependant, en 1881, le secrétaire de celle-ci s'était déjà mis en rapport avec le président de l'Association Typographique de Londres pour rendre service à l'Union Internationale Typographique, et, à la convention de 1884, les délégués de cette dernière avaient pu commencer à nouer des relations très cordiales avec ceux de la German-American Typographia.

Enfin, la *Fédération des unions de métier et de travail* parut à l'Union Internationale Typographique capable de faire aboutir les mesures législatives qui l'intéressaient particulièrement, en dehors même de celles qui intéressaient les autres unions. Elle s'était occupée à partir de 1856 de la création d'une imprimerie nationale et d'imprimeries publiques dans les différents États. Avant 1886, elle avait examiné le parti qu'elle pourrait tirer des lois proposées relativement à la propriété littéraire et les travaux d'imprimerie effectués dans les prisons avaient aussi occupé son attention.

Pour montrer l'intérêt très vif que les typographes ont pris à la *Fédération des unions de métier*, il suffit de constater que la part contributive de leur Union Internationale se montait à environ 162 dollars, sur une recette totale d'environ 772 dollars. En y ajoutant les contributions de plusieurs unions locales et celles de la German-American Typographia, les typos avaient fourni à eux seuls plus du quart des ressources totales de la Fédération.

Aussi, pendant plusieurs années de suite se plaignirent-ils constamment d'être trop taxés, mais ils sentaient bien, comme le dira plus tard leur président W. B. Prescott, que « cela les payait d'aider les autres ».

Dans les conventions, ils défendaient avec un soin jaloux l'autonomie de chaque métier et l'autorité absolue de chaque Union dans sa propre *juridiction*. Mais quand les Chevaliers du Travail, auxquels ils avaient fourni de brillants leaders et voté plusieurs fois des remercîments, essayèrent de briser les vieilles trades-unions pour se les incorporer, ils furent les premiers à trouver trop relâchés les liens qui unissaient les diverses Unions nationales ou internationales et à serrer les rangs autour de la Fédération Américaine du Travail, quand celle-ci fut réorganisée en 1886.

C'est en vain qu'un de leurs délégués récrimina sur les prétendus passe-droits faits à l'Union Internationale Typographique par la Fédération et sur les dépenses considérables qu'ils devraient supporter. Ils reculèrent d'une année à l'autre le paiement intégral de leurs contributions, mais en 1891 ils se décidèrent à verser les 2 000 dollars d'arriérés qu'ils devaient encore. Peu de temps après, ils obtenaient de la Fédération un secours en argent de 3 000 dollars pour venir en aide à leurs unions de Pittsburg engagées dans un conflit des plus sérieux avec le syndicat des imprimeurs.

Voici d'autres exemples des avantages que les Typographes ont retirés de la Fédération Américaine du Travail et des fédérations locales de métiers distincts, depuis 1886. Nous continuerons à examiner leurs moyens d'action sur les employeurs; leurs relations avec les autres unions et leur influence sur les pouvoirs publics.

Le principal moyen d'action fourni aux typographes par l'organisation des ouvriers des autres métiers est toujours le *boycott*.

La *Tribune* de New-York, fondée par Horace Greeley, sympathique au mouvement ouvrier, avait passé entre les mains de M. Whitelaw Reid, que l'union typographique n° 6 accusait d'avoir violé ses engagements. A partir de 1884, la Fédération Américaine du Travail boycotte solennellement ce journal tous les ans jusqu'à ce qu'il ait été *unionisé*.

On se rappelle que le *Sun* de New-York avait été jadis boycotté par l'Union Internationale Typographique. En 1887, ce journal entretenait d'excellentes relations avec l'union locale n° 6. Les Chevaliers du Travail ayant cru devoir le boycotter parce qu'il refusait de remplacer par des Chevaliers les compositeurs affiliés à l'union n° 6, celle-ci fit voter par la Fédération Américaine du Travail, une résolution qui condamnait en termes sévères l'action des Chevaliers.

En 1891, la Fédération boycotta en bloc tous les journaux qui employaient des compositeurs non syndiqués.

Les maisons qui impriment des livres sont plus difficiles à atteindre, car le boycott, pour être efficace, doit frapper les produits utilisés dans une forte proportion par des travailleurs organisés. Cependant, l'Union Internationale Typographique a pu faire capituler les puissantes compagnies Rand, Mc Nally and Co et Werner Publishing Co, qui vendaient des livres destinés aux écoliers, grâce au concours de la Fédération Américaine du Travail. A l'instigation de cette dernière, les fédérations locales et régionales ont fait des démarches pressantes auprès des commissions scolaires dans un grand nombre d'États et de municipalités pour les empêcher de commander des livres à ces compagnies.

Les typographes peuvent encore atteindre par le boycott les maisons qui impriment les éditions populaires. Ainsi, la Fédération a boycotté en 1896 toutes les publications de la grande Imprimerie Donohue and Henneberry, qui était en même temps l'objet d'une grève sympathique ordonnée par le Conseil des Métiers Alliés de l'Imprimerie de Chicago.

Un autre moyen qui complète le boycott, c'est le *label*, dont nous avons déjà parlé. L'apposition de ce label sur un produit certifie qu'il a été fabriqué par des ouvriers syndiqués. A chaque instant, la Fédération Américaine du Travail et les fédérations locales ou régionales rappellent à leurs adhérents qu'ils ne doivent acheter aucun livre, aucun journal sans label; quand ils commandent des cartes de visite ou des imprimés de toute nature ils doivent encore exiger le label de l'imprimeur. Celui-ci ne peut l'obtenir que du Conseil des Métiers Alliés de l'Imprimerie établi dans la localité. On lui fournit gratis le stéréotype ou l'électrotype qui lui permettra de le reproduire pourvu que tous ses ouvriers appartiennent aux diverses unions qui fonctionnent dans leur branche de métier respective.

Evidemment, tous les travailleurs organisés ne s'abstiennent pas d'acheter les journaux et les livres dont ils ont envie lorsque ceux-ci ne sont pas revêtus du label, mais pour les cartes de visite et autres travaux d'imprimerie ayant un caractère personnel, pour les journaux et les publications lues surtout par des ouvriers, c'est un moyen d'action souvent très efficace.

Le label adopté par les typographes de langue allemande figurait dès l'année 1890 sur la liste des labels approuvés par la Fédération Américaine du Travail.

Naturellement, celle-ci a approuvé celui de l'Union Internationale Typographique aussitôt qu'il lui a été présenté.

L'Union Internationale Typographique a pu, grâce au concours des travailleurs organisés des autres métiers, réduire d'une autre façon les journaux récalcitrants.

Quelques avances fournies à des typos momentanément sans travail et l'appui des ouvriers de la localité lui ont quelquefois suffi pour fonder sur le plan coopératif des journaux assez puissants pour faire concurrence aux journaux composés par des « rats » et arriver à les supplanter. Le *Richmond Star*, l'un des meilleurs journaux de la capitale de la Virginie, a été fondé dans des circonstances analogues.

Il serait impossible de montrer toutes les ressources que les fédérations de métiers distincts mettent à la disposition des ouvriers de l'imprimerie. Voici cependant un fait assez typique.

En 1894, les reporters de Boston voyaient réduire constamment leurs salaires par suite de la concurrence que leur faisaient des jeunes gens frais émoulus de quelque université. En même temps, les combinaisons ingénieuses des associations de journaux en jetaient de temps en temps quelques-uns de plus sur le pavé. Par exemple, un seul reporter en écrivant sur du papier spécial fournissait de la copie à cinq ou six journaux et retirait le pain de la bouche à quatre ou cinq de ses camarades. En janvier 1895, un certain nombre de ces reporters, qui avaient été typographes, briqueleurs, cuisiniers, etc., imaginèrent de constituer un syndicat. Un beau dimanche, l'*Union centrale du Travail* de Boston expulsa de la salle où elle tenait ses

réunions tous les reporters non syndiqués, et, pour avoir des nouvelles, les journaux dont la clientèle s'intéressait aux questions ouvrières furent obligés d'employer des reporters en odeur de sainteté auprès du « travail organisé ».

Notons en passant que l'*Union des journalistes* de Boston a réussi dans certains cas à substituer le « travail à la journée au travail à la tâche » et qu'elle a pu, grâce au prestige de l'Union Internationale Typographique et à la crainte inspirée par le *Conseil des métiers alliés de l'imprimerie*, faire réintégrer un de ses membres dans un emploi dont il avait été dépossédé.

Enfin, à plusieurs reprises, la Fédération Américaine du Travail a cherché à aider directement des unions typographiques engagées dans des conflits avec leurs employeurs.

En 1887, elle déclare que les typos de Chicago ont droit à l'appui effectif de toutes les unions qui lui sont affiliées, « car les maîtres-imprimeurs leur font signer l'engagement solennel de rompre toutes relations avec l'Union typographique n° 16 et autres associations qui tenteraient d'intervenir dans le règlement des salaires et des conditions du travail ».

En 1889, elle réclame le concours de toutes les organisations affiliées pour aider la German-American Typographia à obtenir pour ses adhérents, la journée de huit heures.

En 1891, le Conseil Exécutif exprime le regret de ne pouvoir aider l'Union Internationale Typographique à conquérir la journée de huit heures, les efforts de la Fédération portant principalement sur les ouvriers mineurs, mais il espère que la Convention s'occupera bientôt des typographes. Le rapport des délégués

envoyé par l'Union Internationale Typographique est très enthousiaste, et cette dernière décide que dorénavant son président la représentera toujours à la convention annuelle de la Fédération.

Nous avons déjà vu que celle-ci avait en 1892 voté un secours de 3 000 dollars pour aider l'union typographique de Pittsburg.

En 1896, elle promit son appui moral et financier à l'Union typographique de Kansas-City contre les Typothetæ « qui avaient juré de l'exterminer ». Ce devait être, paraît-il, le prélude d'une attaque générale des Typothetæ (ou Syndicat national des maîtres-imprimeurs) contre les unions de typographes.

Non seulement l'Union Internationale Typographique a noué, sous les auspices de la Fédération avec la German-American Typographia, l'entente qui finira par la fusion complète des unions de langue anglaise avec celles de langue allemande ; mais encore on peut affirmer qu'elle n'aurait pu toute seule conclure aussi vite avec l'Union Internationale des Pressiers et celle des Relieurs, les conventions qui ont abouti à la Triple-Alliance et, par suite, à l'organisation systématique du Conseil des Métiers Alliés de l'Imprimerie.

C'est encore la Fédération qui a empêché les querelles que l'introduction des machines à composer a suscitées dans les imprimeries entre typos et machinistes de dégénérer en conflit aigu. Dans beaucoup de villes, les fédérations de métiers locales se sont aussi interposées amicalement.

Il nous reste maintenant à montrer rapidement dans quelles circonstances le concours des fédérations locales de métiers distincts, joint à celui de la Fédé-

ration Américaine du Travail, permet à l'Union Internationale Typographique d'exercer une pression énergique sur les pouvoirs publics et les partis politiques.

En 1887, la Fédération demanda la création d'une imprimerie nationale; en 1889, elle requit le président de la République d'en choisir le directeur parmi les membres de l'Union Internationale Typographique; à l'unanimité, elle approuva le Foran Bill qui proposait d'augmenter les salaires des ouvriers typographes, pressiers et relieurs de l'Imprimerie nationale jusqu'à concurrence de 4 dollars par jour.

En 1890, le Congrès vota une loi sur la protection de la propriété littéraire, qui en réservait le bénéfice aux ouvrages imprimés et composés dans le pays, conformément aux vœux exprimés par les typographes organisés.

C'est encore pour donner satisfaction à ces derniers que la Fédération réclame, depuis 1892, le rachat et l'exploitation des télégraphes par l'État. On comprendra l'intérêt que l'Union Internationale Typographique attache à cette mesure quand on saura qu'elle a chargé un Comité spécial d'agir sur l'opinion publique et les pouvoirs publics afin de la faire mettre en vigueur et que ce Comité spécial lui a dépensé en deux ans $ 711,33 cents.

Le président Prescott répondit, un jour, à un étranger qui s'étonnait de l'acharnement avec lequel les ouvriers typographes réclament la *nationalisation des télégraphes*, que les théories collectivistes n'y étaient pour rien et qu'il se faisait gloire, pour sa part, d'être « le plus grand opportuniste de la terre ».

« Comprenez-vous, ajouta-t-il, l'intérêt que nous avons à l'existence du plus grand nombre de jour-

naux possible, à un moment surtout où il y a tant de travailleurs inoccupés?

— Certainement.

— Savez-vous à quelles conditions les journaux américains peuvent se procurer les nouvelles dont leurs lecteurs sont si friands?

— A très bon compte, s'ils font partie de l'*United Press*, car ils bénéficient des arrangements conclus par ce syndicat avec la Cie *Western Union Telegraph*.

— C'est vrai, mais dans la pratique, l'*United Press* a monopolisé l'expédition et la distribution des nouvelles dans tout le pays, et pour en faire partie il faut lui verser maintenant plusieurs centaines de milliers de dollars. Bien plus, l'opposition d'un seul journal, membre du Syndicat, suffit pour empêcher l'admission d'un postulant. Il en résulte que nombre de personnes disposées à fonder d'autres journaux sont obligées d'y renoncer, au grand détriment des typographes, pressiers et stéréotypeurs qui sont actuellement sans travail.

— N'avez-vous pas déjà, aux États-Unis, près de 20 000 journaux ou périodiques?

— Je ne l'ignore pas, mais le goût du public américain pour la matière imprimée est très vif, surtout pour les bons journaux. Plusieurs tentatives faites pendant ces dernières années pour en fonder de nouveaux ont échoué devant le pouvoir formidable de l'*United Press*. Le meilleur moyen de briser cette obstruction est l'exploitation des télégraphes par l'État »....

Non seulement, la Fédération Américaine du Travail s'est prononcée énergiquement en faveur de cette mesure, mais elle a recommandé à toutes les organi-

sations qui lui sont affiliées de se mettre en rapport avec le Comité spécial nommé par l'Union Internationale Typographique et d'agir sur les membres du Congrès et du Sénat dans leurs circonscriptions respectives.

De temps en temps, les unions typographiques font réclamer la nationalisation des télégraphes par les fédérations de métiers locales ou régionales et s'efforcent d'intéresser le public à « la transmission prompte de la correspondance urgente sans attendre les procédés lents et surannés des prétendus trains rapides ». A la veille des élections, les candidats sont visités par une délégation qui leur demande de prendre des engagements formels.

Depuis longtemps, les ouvriers typographes sont passés maîtres dans l'art de faire servir l'action politique à leurs intérêts de métier sans s'inféoder à aucun parti.

Une de leurs victoires les plus retentissantes à ce point de vue est celle qu'ils ont remportée sur la *Tribune* de New-York.

On se rappelle que ce journal avait été boycotté solennellement depuis 1884 par toutes les conventions de la Fédération Américaine du Travail. Lorsque la candidature de son propriétaire à la vice-présidence des États-Unis fut mise en avant, l'Union typographique n° 6 de New-York lui envoya une délégation et lui fit comprendre que dans chaque État les typographes allaient ameuter contre lui un grand nombre d'ouvriers disposés à voter pour son parti. M. Whitelaw Reid fut de cet avis, car il consentit à *unioniser* son journal. A la première occasion, l'Union n° 6 fit lever le boycott de la *Tribune* et lança même un grand

nombre de circulaires invitant les amis du travail organisé à voter pour « le directeur d'un journal qui payait à ses compositeurs des salaires dont le montant était supérieur au chiffre fixé par le tarif de l'Union ».

Pendant la dernière élection présidentielle, les typographes n'ont pas manqué de profiter des occasions qui leur étaient offertes pour presser sur les politiciens.

Ils ont réussi, par exemple, à faire retirer les subventions accordées par l'un ou l'autre parti à des journaux boycottés et à faire apposer sur la plupart des publications électorales le *label* attestant qu'elles avaient été composées et imprimées par des ouvriers syndiqués.

Nous ne saurions clore ce chapitre sans souligner la nouvelle modification que la coalition des ouvriers de l'imprimerie avec ceux des autres métiers a provoquée dans leurs rapports avec les employeurs.

Nous savions déjà que ceux-ci étaient, suivant les circonstances, obligés de traiter avec des leaders ouvriers étrangers à la localité. Maintenant nous les voyons encore aux prises avec des leaders recrutés tout à fait en dehors du métier où un conflit s'est produit. Ils sont attaqués simultanément dans leur production et dans leur vente. La lutte prend des proportions beaucoup plus grandes; à chaque instant, de nouveaux belligérants surgissent. C'est l'imprévu qui devient la règle.

Dans ces conditions, le vainqueur et le vaincu sont généralement disposés à signer après la bataille un traité, une convention qui déterminera leurs relations pendant une période d'assez longue durée.

CHAPITRE IV

La coalition des unions de cigariers avec les unions des autres métiers.

Difficulté d'organiser les ouvriers cigariers : les conditions du métier et le recrutement du personnel. — L'*amalgamation* des unions locales. — Système financier de l'Union Internationale des Cigariers. — Statistique des grèves en 1885 et 1895. — Influence des cigariers sur les unions des autres métiers. — Histoire du *bleu label*; son emploi; — les « cigares de la Mort ». — Efficacité du bleu label. — La question des machines. — Les relations avec les employeurs.

Nous avons vu comment, pour cesser de se nuire réciproquement et pour s'entr'aider, les unions locales de typographes ont été amenées à constituer leur Union internationale et comment leur affiliation aux fédérations de métiers distincts leur donne des auxiliaires précieux lorsqu'il s'agit de peser sur des employeurs ou des politiciens récalcitrants.

Avant d'étudier le mouvement de concentration des syndicats américains dans son ensemble et non plus au point de vue d'un métier spécial, nous ferons bien de consacrer quelques lignes aux unions d'autres métiers qui s'y sont intéressées le plus vivement, ne serait-ce

que pour ne pas exagérer l'importance du rôle qu'y jouent les unions de typographes.

Les *cigariers*, notamment, ont travaillé avec ardeur à « l'organisation » des autres métiers. Leur Union internationale fut la seule à répondre au premier appel lancé en 1881 par l'Union Internationale Typographique. Ils ont su profiter plus que personne des fédérations de métiers distincts pour boycotter les produits *scab* (fabriqués par les traîtres à l'union) et propager l'usage des *labels* apposés sur les produits du « travail organisé ». Ce sont eux d'ailleurs qui ont inventé ces labels.

La première union locale de cigariers fut, paraît-il, organisée à Baltimore en 1851 au moment même où les typographes fondaient leur Union internationale. Les fabricants ne tardèrent pas à « importer » des cigariers d'Allemagne. Des grèves éclatèrent sur plusieurs points, entraînant la formation d'unions locales qui ne tardaient pas à disparaître aussi bien après la victoire qu'après la défaite. En plusieurs circonstances, les diverses unions se prêtèrent un appui jusqu'à ce qu'elles finirent par constituer en 1864 une Union nationale qui devint en 1867 l'Union Internationale des Cigariers d'Amérique.

La première Convention recommanda vivement aux ouvriers cigariers de former partout des unions et interdit à chaque union locale d'affilier dorénavant les nouveaux venus qui n'auraient pas fait partie de l'union établie à leur point de départ. Elle déclara que le porteur d'une carte délivrée par n'importe quelle union affiliée devrait être accueilli comme un adhérent par toutes les autres unions.

Bref, les cigariers procédèrent exactement comme

les typographes pour constituer leur Union nationale. Seulement, ils furent bientôt obligés de créer des liens plus étroits entre les unions locales.

L'apprentissage du métier de cigarier n'est pas aussi long que l'apprentissage du métier de compositeur. De plus la connaissance de la langue du pays n'est pas indispensable.

Tandis que les imprimeurs ne pouvaient recruter les ouvriers qu'en Angleterre, c'est-à-dire dans un pays où les ouvriers avaient l'habitude de s'organiser solidement et où ils recevaient des salaires déjà élevés, les fabricants de cigares pouvaient recruter des hommes dans tous les pays où le prix de la main-d'œuvre était faible.

C'est pourquoi les ouvriers cigariers éprouvèrent pour s'organiser des difficultés beaucoup plus considérables que les typographes. Leurs unions locales ne furent pas, d'une manière générale, assez puissantes pour protéger leurs adhérents par leur propre force, et, d'un autre côté, la présence d'un élément germanique très accentué leur fit sentir moins vivement la restriction de leur autonomie.

Quoi qu'il en soit, après avoir passé par des grèves désastreuses et risqué plusieurs fois de se disloquer, l'Union Internationale des Cigariers est devenue l'une des plus puissantes de l'Amérique du Nord.

En 1876, elle affilia une union locale de New-York qui devint l'union n° 144. En 1877, elle choisit pour son président un délégué de cette union, Adolphe Strasser, qui venait de diriger une grève impliquant 10 000 ouvriers et 25 000 personnes. Comme son collègue Samuel Gompers, Adolphe Strasser a exercé une influence considérable sur le mouvement que nous

étudions. Il a inculqué à l'Union internationale qu'il a dirigée sans interruption jusqu'en 1891 les méthodes qui ont si bien réussi aux trades-unions anglaises et que les autres leaders américains voudraient aujourd'hui introduire dans leurs unions. Samuel Gompers a été l'un des plus brillants porte-paroles du mouvement *trade-unioniste* aux États-Unis.

Adolphe Strasser joint à un esprit pratique un profond mépris pour le sentimentalisme. Il a introduit dans l'administration de l'Union Internationale des Cigariers les procédés de l'homme d'affaires le plus méticuleux.

Puisque les trades-unions les plus puissantes dans le monde civilisé sont celles qui protègent leurs membres non seulement en temps de grève, mais encore lorsqu'ils sont malades ou sans emploi, il faut secourir, dit-il, nos adhérents quand ils sont malades et leurs familles quand ils sont morts.

Puisque des grèves multipliées et inconsidérées ont failli ruiner l'Union internationale, il faut donner à celle-ci une base financière d'une solidité à toute épreuve et empêcher un trop grand nombre d'unions de faire grève en même temps.

Puisque des unions anglaises parfaitement organisées et pourvues abondamment d'argent ont été battues parce qu'elles avaient ordonné la cessation du travail pendant une crise industrielle, et que des unions américaines également très puissantes ont échoué pour n'avoir pas su choisir le moment favorable, il faut remettre à des hommes expérimentés et bien renseignés le soin de décider la grève.

Secondé par Samuel Gompers, George Perkins et d'autres leaders, il a réorganisé l'*Union Internationale des Cigariers* sur des bases entièrement nouvelles.

Chaque ouvrier syndiqué verse à son union locale 25 sous par semaine. Dans le cas où les ressources provenant de ces cotisations régulières sont insuffisantes, les unions locales ou l'Union internationale peuvent lever des contributions extraordinaires.

En revanche, l'Union internationale garantit à ses adhérents son appui moral et pécuniaire dans toutes les difficultés qui peuvent s'élever entre eux et leurs employeurs.

Elle leur donne en cas de grève ou de *lockout* (renvoi en masse par l'employeur) 5 dollars par semaine pendant les 16 premières semaines et 3 dollars par semaine jusqu'à la fin de la grève ou du lockout.

Quand un cigarier en règle avec l'Union internationale depuis un an n'a pu se procurer du travail, il a le droit d'emprunter à son union locale le montant de la somme nécessaire pour se transporter dans la localité où est établie l'union la plus rapprochée du côté où il veut se diriger, plus une indemnité de voyage de 50 sous, sans pouvoir emprunter plus de 12 dollars d'un seul coup ni plus de 20 dollars en tout.

Celui qui a payé des cotisations régulières pendant un an a le droit de recevoir une indemnité de chômage de 3 dollars par semaine pendant six semaines; il ne peut rien recevoir pendant les six semaines suivantes et il n'a pas le droit de recevoir en tout plus de 72 dollars pendant une période de douze mois.

Celui qui a payé des cotisations régulières pendant au moins un an a le droit de recevoir 5 dollars par semaine pendant treize semaines au plus dans le cours d'une année s'il est tombé malade, sauf le cas où sa maladie aurait été provoquée par l'intempérance, la débauche ou une conduite immorale.

Enfin, l'Union internationale verse 50 dollars pour les funérailles de ses adhérents lorsqu'ils ont été en règle avec elle pendant un an; elle remet en sus 150 dollars à son plus proche parent s'il a été en règle pendant 5 ans consécutifs, 300 dollars s'il a été en règle pendant 10 ans et 500 dollars s'il a été en règle pendant 15 ans.

On observera que tous ces secours sont garantis aux bénéficiaires par l'Union internationale et non par les unions locales. Celles-ci peuvent être considérées à ce point de vue comme de simples succursales.

Elles doivent déposer dans une banque désignée à l'avance ou bien employer en achats d'obligations gouvernementales tous les fonds qu'elles ont reçus au delà d'une somme qui varie de 25 à 100 dollars, suivant le nombre de leurs adhérents.

Il leur est interdit de verser aux ayants droit des secours dépassant le montant fixé par la Constitution (à moins de s'imposer des taxes supplémentaires) et de dépenser plus de 35 pour 100 de leurs recettes totales pour leur loyer, leurs frais de bureau, la rémunération de leurs chefs, leurs contributions à des fédérations de métiers locales ou régionales, etc. Elles doivent combler leurs déficits, le cas échéant, par des taxes supplémentaires.

Si les 65 pour 100 de recettes d'une union locale destinés à fournir aux adhérents les secours qui leur sont garantis par l'Union internationale viennent à s'épuiser, le Conseil exécutif doit en être avisé. Aussitôt, il enjoint à d'autres unions d'expédier à cette union locale les sommes qu'il juge nécessaires à peu près, comme en France la direction du mouvement général des fonds enjoint à certains trésoriers-payeurs géné-

raux d'expédier à un de leurs collègues telle ou telle partie des sommes dont ils disposent.

Tous les ans, le président de l'Union internationale compile les rapports mensuels qui lui sont fournis par le secrétaire de chaque union locale et il *égalise* les fonds des unions locales de manière à ce qu'elles détiennent la même somme, proportionnellement au nombre de leurs membres.

Toutes les fois que les fonds accumulés dans chaque union locale ne représentent pas au total un minimum de 10 dollars par tête, le Conseil exécutif a le droit de lever une contribution extraordinaire sur chacun des adhérents de l'Union internationale pour parfaire la différence.

Les infractions à ces dispositions et à d'autres qu'il serait trop long d'énumérer sont punies sévèrement. Deux « financiers » nommés par le Conseil exécutif voyagent constamment pour aller s'assurer que tout fonctionne régulièrement. Ils ont coûté à l'Union internationale 7 545 dollars 2 cents en trois ans. Le premier financier a été Adolphe Strasser. On a créé ce poste pour lui quand il a refusé de se laisser réélire président. A la fin de 1896, il se faisait aider par John C. Dernell, son élève.

Voici comment les choses se passent. Le Financier entre tout à coup dans le bureau d'une union locale : « Votre caisse? » dit-il immédiatement au secrétaire. Après avoir vérifié la caisse, il demande les récépissés des fonds et des titres déposés en banque, puis il emporte les livres à l'hôtel et les étudie à tête reposée. S'il a relevé une irrégularité suspecte, il peut suspendre séance tenante le secrétaire et même le faire arrêter. C'est ainsi que le secrétaire de l'union établie

à B...., dans l'État de New-York, a été condamné en décembre 1895 à quatorze mois de prison.

A l'exception des membres du Conseil exécutif, personne ne connaît la direction que va prendre un financier. Il arrive toujours à l'improviste : « C'est ce qui fait la beauté du système », disait John Dernell en l'exposant.

Nous avons dû examiner un peu longuement l'organisation intérieure de l'Union Internationale des Cigariers parce qu'elle est considérée comme l'union modèle par la plupart des leaders ouvriers de l'Amérique du Nord. Voyons maintenant comment fonctionnent ses divers rouages vis-à-vis des employeurs.

Chaque union locale a le droit d'ordonner une grève sans y avoir été autorisée par le Conseil exécutif lorsqu'il s'agit de 25 ouvriers au plus. Au delà de ce chiffre, le président adresse à toutes les unions locales une circulaire exposant minutieusement la situation, le nombre des camarades déjà en grève dans d'autres localités et la condition des finances; la majorité décide. C'est le *referendum*.

Dans aucun cas, une grève visant une *augmentation de salaires* n'est autorisée du 1er décembre au 1er avril dans certains États ni du 1er avril au 1er septembre dans les autres États. Mais il n'en est pas de même quand la grève a pour but de résister à une réduction de salaires ou à une attaque des employeurs, sous quelque forme qu'elle se produise.

De 1879 à 1895, l'Union Internationale des Cigariers a distribué à ses membres 3 182 281 dollars 19, y compris 626 154 dollars 14 de secours aux grévistes [1].

1. Au 1er janvier 1897, le nombre total des adhérents de l'Union

Le rapport adressé par le président à la Convention tenue en 1896 contient une comparaison fort curieuse entre l'année 1895 et l'année 1885, au point de vue des grèves. En voici le résumé :

	1885	1895
Nombre des adhérents.....	12,000	27,760
Nombre des grèves.....	76	66
Nombre des grévistes secourus.	1,577	1,028
Argent dépensé en grèves.....	$ 105,263,44	$ 44,039,96
Victoires.....	34	22
Défaites.....	34	19
Transactions.....	1	20

Il est surtout frappant de voir qu'il y a eu moins de grèves, moins de grévistes et beaucoup moins d'argent dépensé avec un nombre d'adhérents plus que doublé, surtout si l'on tient compte de cette circonstance que les affaires, sans être bien actives en 1885, étaient certainement moins mauvaises qu'en 1895. Cette constatation est à retenir.

Ces résultats ne sauraient être attribués exclusivement à la discipline des cigariers et à la situation financière de leur Union internationale.

Leur coalition avec les autres métiers y a puissamment contribué.

Nous laisserons de côté les intérêts communs qu'ils

Internationale des Cigariers (non compris les membres voyageant) s'élevait à 27 318, et au 1er janvier 1898 à 26 341.

Pendant l'année 1897, les recettes totales se sont élevées à $ 708 486,07, y compris le solde en caisse se montant à $ 194 240,30.

De 1879 à 1897 inclusivement cette Union a distribué à ses membres $ 3 718 686,38, dont $ 662 772 99 pour secours de *grèves*. De 1890 à 1897 $ 784 980,65 ont été distribués aux *sans-travail*; le reste a été dépensé en *secours mutuels*.

ont avec tous les autres ouvriers pour ne nous occuper ici que de leurs intérêts de métier.

Qu'on lise le compte rendu de n'importe quel congrès ouvrier; qu'on entre dans les bureaux ou la salle de réunion de n'importe quelle union ou fédération de métiers, on aura bien du mal à ne pas trouver la proclamation d'un boycott contre telle ou telle qualité de cigares.

Dans les fédérations de métiers distincts l'influence des cigariers balance souvent et parfois éclipse celle des typographes. D'abord, ils s'imposent peut-être plus de sacrifices que ces derniers pour aider des camarades impliqués dans une grève ou victimes d'un lockout.

Ensuite, ils ont produit, eux aussi, un nombre respectable de leaders de premier ordre, fait qu'ils aiment à expliquer par les conditions de leur métier.

Dans les ateliers, les cigariers se font vis-à-vis; leurs doigts sont occupés, mais leur langue fonctionne d'autant plus volontiers que leur attention n'est pas absorbée comme celle d'un tisseur, d'un lamineur, ou d'un scieur à la mécanique. De plus, quand la journée de travail était longue, jadis, ils avaient l'habitude de payer un des leurs pour faire la lecture à haute voix; il paraît même que Samuel Gompers, président de la Fédération Américaine du Travail, était un lecteur très recherché... En tout cas, la plupart de ses anciens patrons seraient incapables de prononcer un discours ou d'écrire un article de journal avec la même éloquence et la même correction que lui.

En tout cas, les cigariers usent très habilement de leur influence pour faire boycotter les cigares *scab* et recommander les cigares portant le « bleu label »,

c'est-à-dire la marque attestant qu'ils ont été fabriqués par des membres de l'Union internationale.

Le premier *label* adopté aux États-Unis fut probablement le label *blanc* que les cigariers de San-Francisco imaginèrent de coller sur les produits de leur travail vers 1876-77 pour dissuader les ouvriers des autres métiers de fumer les cigares fabriqués par des « Chinois galeux ». L'irritation des ouvriers de race blanche contre ces derniers étant alors à son paroxysme, le label blanc eut beaucoup de succès.

A peu près vers la même époque, les ouvriers cigariers de Saint-Louis avaient adopté un label *rouge* qui était devenu très populaire dans la région.

La Convention tenue en 1880 par l'Union internationale se décida à généraliser l'emploi du label, mais les cigariers de Californie ne voulaient pas renoncer au label blanc, ni ceux de Saint-Louis au label rouge. Finalement, après d'interminables discussions, un malin proposa le *bleu* (troisième couleur du drapeau américain) et rallia tous les suffrages.

Le « bleu label » n'a pu songer à faire le tour du monde, comme le label des typographes (que la Fédération française des travailleurs du livre cherche à acclimater chez nous), sans doute, à cause de la douane, mais il a fait le tour de l'Amérique du Nord. De 1893 à 1896, pendant une période de trois ans, le président de l'Union internationale en a délivré 49 392 000, ce qui représente 2 469 600 000 cigares, soit environ le cinquième de la production totale des États-Unis.

Il est impossible de chiffrer les sommes énormes que les cigariers syndiqués ont dépensées pour faire de la réclame au « bleu label »; poursuivre devant les

tribunaux ses nombreux contrefacteurs et lui assurer la protection des lois.

En trois ans, l'Union internationale a dépensé plus de 4 000 dollars pour les imprimer et les expédier aux unions locales; plus de 2 000 pour les faire enregistrer dans plusieurs États ou poursuivre les contrefacteurs, et plus de 9 000 pour défrayer les organisateurs et agitateurs chargés d'en étendre l'emploi.

Mais comment évaluer les dépenses effectuées par les unions locales?

Par exemple, l'union locale n° 97, de Boston, dépense en moyenne 1 000 dollars par an pour faire de la réclame au « bleu label ». De plus, elle entretient un agent spécial qui est chargé de le délivrer gratuitement aux fabricants autorisés à s'en servir et d'inspecter leurs ateliers pour s'assurer que les conditions hygiéniques y sont satisfaisantes et surtout que les ouvriers appartiennent à l'Union. Son devoir aussi est de vérifier l'observation des règlements concernant les conditions du travail : durée de la journée de travail, salaires, apprentissage, etc. Le label doit être refusé à un manufacturier qui occuperait des ouvriers syndiqués dans un atelier mais non dans tous ses ateliers, et aucun manufacturier n'a le droit d'en céder à d'autres un seul exemplaire. Des précautions très ingénieuses sont d'ailleurs prises pour empêcher cet abus.

En réalité, tous ces règlements sont plus ou moins sévèrement appliqués, suivant les localités, ou plutôt la force des unions de chaque localité. Avant tout, le label prouve que les cigares contenus dans la boîte sur laquelle il est collé ont été faits par des ouvriers syndiqués.

Très habilement, les cigariers américains ont fait

ressortir la saleté des Chinois et les conditions déplorables, au point de vue hygiénique, des *tenement-houses* où vivent les immigrants tchèques, hongrois, russes, et où ils fabriquent des cigares à très bon marché. On en jugera par les extraits suivants empruntés à une circulaire que les unions de cigariers distribuaient à Chicago au mois de novembre 1896.

« Pourquoi s'exposer? Les cigares sans « bleu label » sont positivement dangereux... Le *Sun* de New-York a publié sous cette rubrique, *Les Cigares de la Mort*, les lignes que voici : Les inspecteurs des *tenement-houses*, en faisant leur ronde, n'ont trouvé, dans aucun quartier de New-York, rien qui soit plus dangereux pour la santé publique, les vertus familiales et la décence commune, que les tenement-houses dans lesquels on fabrique des cigares.... Le Dr Tyler, membre du Conseil d'hygiène de la ville de New-York, conseille de ne pas fumer ces cigares parce que, dit-il, si l'on ne peut affirmer qu'ils propageront des maladies contagieuses, on ne peut pas le nier non plus....

« M. Enos, commissaire du Bureau de statistique de la Californie, a visité les enfers infestés d'opium de la ville chinoise, à San-Francisco, et il a vu les Chinois mordre l'extrémité du cigare qu'ils roulaient et le mouiller de leur salive pour faire adhérer les feuilles de tabac plus facilement. »

Cette circulaire intitulée « La santé du fumeur » reproduit vingt-six fois le fac-similé du « bleu label », qui porte cette inscription :

La présente certifie que les cigares contenus dans cette boîte ont été faits par un ouvrier de première classe, membre de l'Union Internationale des Cigariers d'Amérique, c'est-à-

dire d'une organisation qui combat le travail inférieur exécuté dans des boutiques où travaillent des *rats* et des coolies, ou bien dans des prisons, ou bien dans des *tenement-houses*.

C'est pourquoi nous recommandons ces cigares à tous les fumeurs du monde entier.

Signé : G. W. Perkins, président de l'Union Internationale des Cigariers d'Amérique.

Les cigariers américains ne se contentent pas de distribuer, en outre, d'autres circulaires pour boycotter des produits des manufacturiers qui leur sont hostiles : ils font encore nommer par les fédérations de métiers locales des délégations qui vont trouver les marchands de tabac et tâchent d'entraver la vente des cigares « scab ».

Dans le Massachusets, ils engagent les débitants de boisson à s'approvisionner de « cigares-bleu-label » s'ils ne veulent pas que les travailleurs organisés votent contre le renouvellement de leur licence. (Dans cet État, cette question est soumise tous les ans, dans chaque municipalité, au *referendum* des citoyens.)

On n'en finirait pas si on voulait énumérer tous les moyens auxquels les Unions de cigariers ont eu recours pour encourager la vente de leurs produits et empêcher celle des « cigares de galeux », des *scab cigars*. Grâce à eux, ce mot *scab* a, pour les travailleurs organisés de l'Amérique du Nord, la même signification que le mot *tabou* chez les Maoris de la Nouvelle-Zélande.

Les leaders de l'Union internationale protestent avec assez de raison contre la légende qui veut attribuer au boycott et au label les résultats qu'ils ont obtenus grâce à la discipline de ses adhérents et à la solidité de ses finances. Ils croient que ces deux armes ont

surtout facilité la propagande et l'organisation des non-syndiqués. On peut néanmoins se demander s'ils auraient pu, avec leurs seules ressources, limiter l'emploi du machinisme et même, dans certaines localités, l'empêcher absolument, comme ils ont pu le faire jusqu'ici (1896).

La seule introduction des moules à faire les cigares à New-York et à Cincinnati, vers 1870-71, suffit pour briser plusieurs unions. Il est vrai que l'Union nationale était à ses débuts et qu'elle était loin de reposer sur des bases aussi solides qu'aujourd'hui; mais la machine qui sert à faire les *poupées* (on appelle ainsi la partie intérieure du cigare) et la table qui sert à les rouler dans la *robe*, c'est-à-dire dans leur enveloppe, doivent leur causer de sérieuses préoccupations.

La table qui sert à rouler la poupée dans la robe a été introduite aux États-Unis il y a une dizaine d'années. Deux compagnies en ont le monopole et les louent aux fabricants moyennant 20 dollars par an. L'une d'elles, qui fonctionne exclusivement à New-York, a distribué 65 pour 100 de dividendes dans une seule année. Quant aux fabricants, ils prétendent que l'emploi de cette table leur permet de réaliser une économie de 20 pour 100 et de remplacer facilement les ouvriers par des jeunes filles inexpérimentées.

Les unions de cigariers combattent de toutes leurs forces l'introduction de ces tables dans les ateliers. A Philadelphie, elles ont été essayées par un grand manufacturier à la suite d'une grève. Il fut obligé de faire étudier, sous la protection de la police, leur fonctionnement par des jeunes filles qui furent chargées de l'enseigner à d'autres. Il en fut de même à New-York et probablement dans d'autres localités.

La machine à faire les poupées a été introduite aux États-Unis en 1890. D'après les renseignements fournis par un associé de l'inventeur et corroborés par plusieurs fabricants, elle permettrait à une femme de remplacer cinq hommes experts dans leur métier. En 1896, cette machine, qui permettait à notre manufacture du Gros-Caillou de réaliser une économie annuelle de 7 500 francs dans la fabrication du cigare ordinaire à 10 centimes, se louait aux États-Unis moyennant 300 dollars pour l'année.

Cependant il n'y avait probablement pas plus de 4 000 tables et 300 machines employées dans le pays.

Sauf à New-York, les unions ne sont pas en général très fortes dans les villes où les machines ont été introduites. Or, il faut observer qu'à New-York, citadelle du parti collectiviste, la concorde est loin de régner entre les différentes unions. Il y a plusieurs fédérations de métiers qui se contrecarrent. De plus, les grands manufacturiers (certains produisent jusqu'à 50 millions de cigares annuellement) dépensent des sommes considérables en réclames et développent leurs ventes dans tout le pays, ce qui leur permet de neutraliser en partie les effets du boycott, dont l'influence est surtout régionale.

Au contraire, à la fin de 1896, pas une machine n'avait pu être introduite à Boston ou à Saint-Louis, villes où les trades-unions sont en général fortement organisées et coalisées.

Il faut bien se rendre compte que le boycott et le label ne sont efficaces, en principe, que lorsqu'il s'agit de produits consommés par des ouvriers ou fabriqués d'une manière répugnante.

Dans les manufactures où les machines et les tables

à rouler ont été introduites, les conditions hygiéniques sont meilleures que dans les petits ateliers où une dizaine d'ouvriers travaillent à la main. Mais les machines ne produisant que des cigares à bon marché, consommés principalement par les ouvriers, le boycott et le label ont pu jusqu'ici arrêter leur développement.

Quand les unions de cigariers ont à lutter contre de grands manufacturiers travaillant pour une clientèle riche, elles doivent recourir au vieux procédé de la grève. Elles ne peuvent alors compter que sur leur discipline et l'argent qu'elles ont accumulé pour empêcher le recrutement de nouveaux ouvriers.

Il y a quelques années, un fabricant de Boston, qui avait été jadis président d'une union d'ouvriers cigariers et plus tard président d'un syndicat de patrons, entra en lutte avec l'union n° 97. Ne pouvant embaucher sur place des ouvriers compétents, il dépensa 3 000 dollars pour faire venir des hommes de New-York.

L'Union fit remettre à chacun de ces derniers un billet de chemin de fer pour retourner à New-York et quelques dollars. Un petit nombre seulement refusèrent et quand le fabricant eut capitulé ils furent obligés de quitter la ville. En racontant cette anecdote le fabricant en question ajoutait : « Si l'Union me réclamait demain une augmentation de salaires de 1 dollar par mille cigares, je serais obligé de l'accorder tout de suite », et à celui qui le questionnait sur le syndicat de patrons dont il avait été président, il répondit : « Nous n'avons pu réussir à nous entendre ».

Ainsi, à Boston, les unions de cigariers ne signent pas, comme celle des typographes, avec les employeurs des contrats réglant les conditions du travail pour une

période déterminée. Il en est de même dans les autres localités. Par exemple, les salaires des cigariers affiliés aux unions de Philadelphie sont fixés par un tarif qui a été publié « en vertu de l'autorité » de ces unions, et la liste des fabricants de New-York qui emploient le *bleu label* mentionne que leurs ateliers sont sous la « juridiction » des unions de cigariers établies dans la localité.

Voilà une observation très importante à retenir : les ouvriers cigariers qui s'entendent très bien ont pu dicter leurs conditions à des employeurs qui ne pouvaient s'entendre, grâce à la concentration de leurs unions et au concours des autres métiers.

CHAPITRE V

La coalition des unions de charpentiers avec les unions des autres métiers.

L'influence des charpentiers dans les fédérations de métiers distincts. — La Fraternité des Charpentiers et la réduction de la journée de travail. — La campagne de 1890. — Progrès et recul; données statistiques. — Le charpentier autrefois et aujourd'hui; les sans-travail. — Avantages que les charpentiers organisés ont retiré de leur coalition avec les autres métiers. — Leur rôle dans la coalition spéciale des MÉTIERS DU BÂTIMENT. — Une grève à Chicago en 1887; formation du Conseil des Métiers du Bâtiment. — Pourquoi les maçons se tiennent généralement à l'écart.

Après avoir étudié la concentration des forces ouvrières au point de vue des typographes et des cigariers, il est bon de l'étudier au point de vue des charpentiers, car ils y ont pris, eux aussi, une part très vive et ils en ont retiré des avantages considérables. De plus, ils ont été les agents les plus actifs des coalitions spéciales organisées dans un grand nombre de localités par les divers métiers du bâtiment.

Le 12 août 1881, douze unions locales représentant 2042 charpentiers fondèrent à Chicago la *Fraternité des Charpentiers*, sur l'initiative de P.-J. Mac-Guire,

secrétaire d'une fédération de métiers établie à Saint-Louis. La même année, celui-ci lança l'appel qui aboutit à la formation d'une Fédération nationale de Trades-Unions; plus tard, il fut secrétaire de la Fédération Américaine du Travail quand elle fut réorganisée en 1886; en 1887, il fut élu vice-président et depuis il n'a pas cessé d'occuper cette fonction.

Le premier président général de la Fraternité des Charpentiers, Gabriel Edmonston, organisa une fédération locale de métiers distincts à Washington et fut pendant plusieurs années secrétaire, puis vice-président de la Fédération de Trades-Unions fondée en 1881. Ses successeurs, à leur tour, ne manquèrent pas de s'associer à toutes les tentatives qui furent faites pour grouper dans la même localité les unions de métiers distincts et surtout les unions du bâtiment.

Aujourd'hui encore, dans beaucoup de fédérations locales et régionales, l'influence des charpentiers balance celle des cigariers et celle des typographes.

En 1889 et 1890, au moment même où la Fraternité des Charpentiers se préparait à faire un effort énergique pour l'adoption de la journée de huit heures, elle envoyait plusieurs milliers de dollars à des unions du Massachusets ou de la Pensylvanie dont les membres avaient été éprouvés par des incendies ou des inondations. Sur toutes les listes de souscription qui circulent de temps à autre dans les fédérations locales ou régionales de l'Amérique du Nord pour venir en aide à des ouvriers syndiqués victimes d'un sinistre ou engagés dans un conflit industriel, les unions de charpentiers figurent en bon rang, parmi les souscripteurs, à côté des cigariers, des typographes, des fondeurs, etc.

Cela n'a rien d'étonnant. Sans le concours des

autres unions il est probable que la *Fraternité des Charpentiers* ne les aurait pas en quelques années dépassées toutes, au point de vue de la force numérique.

Nous allons retracer brièvement son histoire, en négligeant les circonstances qui nous paraîtront inutiles pour expliquer le double mouvement auquel elle a coopéré de toutes ses forces :

1° Groupement local, régional et international des unions de métiers absolument distincts;

2° Groupement spécial et *local* des unions intéressées dans l'industrie du bâtiment.

Les débuts furent très pénibles; elle eut à soutenir de nombreuses grèves pour élever les salaires et réduire la journée de travail.

Au printemps de 1885, elle prit l'initiative d'un mouvement pour la réduction de la journée de travail sur la Côte du Pacifique et elle réussit, sur plusieurs points, à faire cesser l'habitude de réduire les salaires en hiver. Elle déclara qu'elle favorisait les fédérations de métiers distincts, chercha à combiner les efforts des briqueteurs, plâtriers, journaliers, etc., dans chaque ville et s'attacha à cultiver au début de bonnes relations avec les Chevaliers du Travail.

Dès la première convention tenue en 1886, le secrétaire général P.-J. Mac-Guire annonçait que la Fraternité serait avant peu une des Unions nationales *les plus puissantes* de l'Amérique et la première au point de vue de la force numérique.

« L'année dernière, disait il, n'a pas été bonne. Les grandes grèves de chemins de fer dans le Sud-Ouest ont paralysé la spéculation, découragé les placements fonciers et déprimé l'industrie du bâtiment. Aussi, le mouvement inauguré au printemps pour réduire la

journée de travail a été entravé. En deux ans, la Fraternité n'en a pas moins gagné plus de 17 000 adhérents et sa situation financière est prospère; 8 unions travaillent huit heures par jour; 17 unions, neuf heures; plus de 20 ont réduit la journée de travail, le samedi. »

La Fédération Américaine du Travail avait approuvé, le 14 décembre 1888, la proposition de la *Fraternité des Charpentiers* en faveur d'un mouvement général des ouvriers syndiqués pour la journée de huit heures.

Une circulaire fut adressée aux unions locales de charpentiers pour les inviter à voter sur la question de savoir si leurs adhérents étaient décidés à prendre l'initiative : 303 unions et 9 095 membres se prononcèrent pour; 24 unions et 1 318 membres se prononcèrent contre.

Le 17 mars 1890, la Fédération désigna la Fraternité des Charpentiers pour commencer le feu, le 1er mai 1890. Aussitôt les adhésions se précipitèrent par milliers et de nouvelles unions surgirent de tous les côtés.

Le secrétaire général dut ajouter à son personnel, le 1er mai, 3 commis et un sténographe expérimenté pour répondre aux appels que faisaient les unions locales sur le fonds général de protection (fonds de grève), lever une taxe extraordinaire, publier le journal de l'Union (le *Carpenter*), administrer les finances, donner des conseils aux charpentiers de 200 villes qui voulaient faire grève tous en même temps et à ceux de 144 villes qui étaient en grève.

« Après quelques défaites et beaucoup de victoires, nous avons, disait-il à la Convention, une magnifique organisation, pleine de combativité et d'énergie, et si

notre bourse est pauvre nous pouvons ici prendre les mesures nécessaires pour la remplir.

« Toutes les fois que les employeurs et les entrepreneurs se sont montrés disposés à conférer avec nos hommes, les grèves ont été évitées et nous n'y avons eu recours qu'après avoir épuisé tous les moyens de conciliation.

« Il est à regretter que quelques unions locales soient parties en grève contre l'assentiment du Conseil exécutif. Elles ont d'ailleurs été battues. Quelques-unes de celles qui ont échoué auraient réussi si elles avaient eu un peu plus d'argent à leur disposition.

« Dans certains cas, les unions affiliées à la Fédération nous ont prêté un appui efficace; celle-ci a fait son possible pour nous aider et elle nous a fourni 12 000 dollars.

« Souvent les entrepreneurs du bâtiment se sont montrés agressifs et ils se sont donné le mot par l'intermédiaire de leur Association nationale. Dans toutes les grandes villes où ils ont des syndicats, ils ont refusé de conférer avec nous et précipité les *lockouts* (renvoi en masse des ouvriers). Bien plus, ils se sont entendus avec les fournisseurs, les menaçant de les boycotter s'ils vendaient des matériaux à nos adhérents; c'est un bel échantillon de la liberté individuelle si généralement prônée par les *maîtres*-entrepreneurs.

« Cette attitude imprévue nous a obligés à transiger plusieurs fois pour neuf heures. Dans les premiers jours du mois de mai, nous avions plus de 100 grèves sur les bras et les hommes partaient continuellement d'une ville à une autre, comme s'il y avait eu un exode général des charpentiers dans tout le pays.

Jamais le métier n'avait été si éveillé; jour par jour, les journaux et les agences annonçaient de nouvelles grèves, mais ils s'arrêtèrent quand il fallut compter nos victoires.

« Nos adhérents ont manifesté une loyauté et un enthousiasme sans précédent. Des quantités d'unions locales nous ont offert de puiser dans leur caisse à discrétion et quand nous avons levé des taxes spéciales, les premières à s'exécuter étaient elles-mêmes en pleine grève.

« Notre affiliation avec la Fédération Américaine du Travail nous a protégés contre les attaques insidieuses de certains Chevaliers du Travail et nous a procuré la bonne volonté et l'appui de toutes les organisations ouvrières, qui ont fait pour nous une active propagande et nous ont aidés à organiser un grand nombre de nos unions locales.

« Les efforts de la Fédération pour répandre des publications propres à renseigner l'opinion publique et à faire naître des réflexions sur les trades-unions jadis si méprisées, valent plus à eux seuls que l'argent que nous lui avons versé. »

Entre temps, la Fraternité avait absorbé l'*Ordre Uni des Charpentiers* et pris le nom de *Fraternité Unie des Charpentiers de l'Amérique*. Mais ses progrès s'arrêtèrent à la fin de 1892.

La Côte du Pacifique, le Sud et l'Ouest avaient cessé d'absorber les sans-travail. Les entrepreneurs s'étaient organisés eux aussi et ils commençaient à prendre une attitude menaçante. De plus, les tribunaux se montraient pour la plupart très durs à l'égard des ouvriers syndiqués, depuis la fameuse grève des ouvriers de la Cie Carnégie, à Homestead. Aussi, la

Fraternité, qui n'avait été battue qu'une fois sur 15 pendant les grèves de 1888, 1890 et 1891, et une fois sur 39 pendant les grèves de 1889 et de 1892, fut battue une fois sur cinq en 1893 et une fois sur deux en 1894. Il s'ensuivit une diminution considérable du nombre des unions affiliées et des adhérents.

Le mouvement de recul s'est prolongé jusqu'en 1896 et il a été accentué par l'accroissement des charges imposées par la *Fraternité* à ses adhérents. Dans beaucoup de villes il a fallu subir des réductions de salaires, mais la durée de la journée de travail a été maintenue, d'une manière générale.

Le Conseil exécutif, et particulièrement le secrétaire général, P.-J. Mac-Guire, ont résisté à la débâcle avec une énergie incomparable. Les dépenses effectuées pour organiser les ouvriers non-syndiqués ont été triplées. Les cotisations ont été élevées car, disait P.-J. Mac-Guire, « il vaudrait mieux perdre encore la moitié de nos unions et constituer les autres sur une base inébranlable que d'en avoir le double avec une caisse vide et une existence précaire ».

Depuis, des dispenses ont été accordées aux sans-travail; on a permis à ceux qui ont trouvé un emploi momentané dans les tramways ou d'autres métiers de conserver leur situation dans la *Fraternité*, et on a dégarni un peu le fonds général de protection (fonds de grève) au profit du fonds des assurances en cas de décès ou d'accident.

En 1896, la *Fraternité Unie des Charpentiers*, qui était restée, malgré tout, la première de l'Amérique au point de vue du nombre des adhérents, commençait à reprendre le dessus, malgré le nombre formidable des sans-travail et la continuation de la dépression des affaires.

Quelques chiffres donneront une idée des résultats qu'elle a obtenus et nous permettront de mettre en relief les causes qui ont influé sur son développement.

Fondée en 1881, par 12 unions locales représentant 2 042 adhérents, elle se composait, au 30 mai 1896, de 45 000 adhérents répartis dans 453 unions locales [1]. En 1891, le nombre des adhérents s'élevait à 56 230 et le nombre des unions locales était de 813 en 1892.

En 1886, le nombre des adhérents avait passé de près de 6 000 à plus de 21 000 et, en 1890, de plus de 31 000 à plus de 53 000.

En 1892, l'Union a perdu 5 624 adhérents; en 1894, 20 204 et en 1895, 8 765. En 1896, elle en a regagné 4 539.

Du 30 mai 1894 au 30 mai 1896, elle a distribué 93 453 dollars d'assurances en cas de décès et d'accident et, dans l'espace de quinze ans, elle a dépensé de ce chef 444 453 dollars, pendant que les unions locales dépensaient 571 380 dollars pour secourir leurs malades.

Depuis 1886, la Fraternité alloue 6 dollars par semaine à chaque adhérent impliqué dans une grève qui a été approuvée par le Conseil exécutif. Elle a dépensé de ce chef 224 974 dollars 35 cents. Il faut y ajouter environ 120 000 dollars dépensés par les unions locales.

Sur 873 grèves approuvées, les charpentiers avaient enregistré, en 1894, 761 victoires, 54 défaites et 58 transactions.

Le rapport de P.-J. Mac-Guire à la Convention de 1896 énumère les dépenses effectuées pendant les

1. Il y en avait 30 000 environ à jour de leurs cotisations.

deux dernières années pour soutenir les grèves, mais ne fournit aucun renseignement sur leur résultat.

Bien entendu, tous ces chiffres ne comprennent que les grèves dont la direction a été assumée par l'Union nationale, en raison de leur importance et de l'impossibilité où se trouvaient les unions locales intéressées de se tirer d'affaire toutes seules.

Au mois de mai 1896, la *Fraternité* prétendait mettre un demi-million de dollars de plus, chaque année, dans les poches des charpentiers et avoir réduit la journée de travail à huit heures dans 69 villes et à neuf heures dans 420 villes, sans parler d'un grand nombre de villes qui ont adopté la réduction des heures de travail le samedi. Elle affirmait que, par ce moyen, plus de 12 400 charpentiers avaient trouvé du travail.

Pour bien montrer, avant de l'expliquer, l'insistance avec laquelle la *Fraternité Unie des Charpentiers de l'Amérique* a poursuivi la réduction de la journée du travail, il ne sera pas inutile de constater que, de 1887 à 1894, elle n'a approuvé que 132 grèves visant une augmentation de salaires contre 91 grèves visant la journée de huit heures, 475, la journée de neuf heures, et 51, la diminution de la durée du travail le samedi.

Nous commençons à entrevoir que le problème des sans-travail domine le mouvement syndical dans l'Amérique du Nord. Il s'est posé avec une acuité toute particulière pour les charpentiers.

Autrefois, les outils dont se servait un charpentier américain représentait une valeur de *mille* à *douze cents* francs. Aujourd'hui, tous ensemble ne valent pas 200 francs. Dans les grandes villes, surtout, il

peut se tirer d'affaire avec une scie, une hache et un marteau.

Jadis, un bon charpentier était obligé de connaître les éléments du dessin et tous les détails de son métier. Il savait tailler, ajuster, préparer dans l'atelier toutes les pièces destinées à être montées sur le chantier. Gagnant de bons salaires, il pouvait économiser, devenir patron à son tour, et quand ses affaires avaient prospéré, entreprendre la construction générale.

Maintenant, sauf de rares exceptions, l'ouvrier qui travaille dans les ateliers ne travaille pas sur le chantier et réciproquement. Bien plus, il est rare qu'un maître-charpentier s'occupe de toutes les parties de la construction en bois. Le travail est subdivisé à l'infini. Les uns s'occupent des échafaudages, les autres des escaliers, les autres des parquets, etc. La plupart du temps, un grand entrepreneur de charpentes achète à des fabricants spéciaux toutes les pièces de bois qu'il se charge de faire mettre en place. Quand il dirige lui-même des ateliers de fabrication, il se trouve en réalité à la tête de deux affaires parfaitement distinctes.

Anciennement, il fallait toute la vie d'un homme pour faire un bon ouvrier charpentier; tous les jours, il apprenait quelque chose de nouveau et pour posséder à fond son métier il était obligé de voyager.

Les maîtres-charpentiers affirment que trois ans d'apprentissage suffisent actuellement et la *Fraternité des Charpentiers*, qui s'efforce de rétablir le contrat d'apprentissage et de limiter le nombre des apprentis, se contente d'une durée de quatre ans.

On comprend que, dans ces conditions, le nombre

des charpentiers a augmenté considérablement. D'autres circonstances y ont contribué.

Après le développement des constructions en briques, devenues très bon marché depuis qu'on les fabrique à la machine par quantités colossales, les armatures de fer et d'acier ont été substituées à la grosse charpente. On s'est mis à faire des escaliers en fer et en pierre, des planchers carrelés, des lambris, des corniches et des encadrements en métal ou en terre cuite, etc. Ce n'est pas tout. Les progrès merveilleux des machines à travailler le bois et l'immigration ont jeté sur le pavé des quantités de charpentiers habitués à des salaires élevés et faciles désormais à remplacer par des étrangers, voire des femmes et des enfants.

Tant que le nombre des ouvriers charpentiers expérimentés resta limité par la longueur et les difficultés de l'apprentissage, les unions locales leur assurèrent une protection suffisante. Mais lorsque toutes les circonstances que nous venons d'énumérer firent sentir progressivement leur influence sur le nombre des sans-travail, les maîtres-charpentiers trouvèrent aisément le moyen de remplacer les grévistes récalcitrants en recrutant des hommes dans les autres localités, quand la leur était « solidement organisée ».

Après deux tentatives infructueuses pour fonder une Union nationale en 1854 et en 1867 (probablement parce que le besoin ne s'en faisait pas encore sentir très vivement), on a vu le développement inouï de la *Fraternité des Charpentiers*.

Celle-ci pouvait bien écarter ses adhérents des localités où des grèves avaient éclaté; distribuer des secours aux grévistes et retenir dans ses cadres, par

l'attrait de l'assurance mutuelle en cas décès et d'accident, les ouvriers qui ne sentaient pas leur situation menacée, mais il y avait trop de sans-travail dans la corporation pour leur distribuer des secours réguliers. Or, comment empêcher de travailler, même au prix de la flétrissure qui s'attache au *scab*, un homme sans ressources, chargé de femme et d'enfants?

L'augmentation de la durée de l'apprentissage combinée avec la limitation du nombre des apprentis et la substitution du travail à la journée au travail à la tâche ne pouvaient écarter les fermiers qui venaient poser sur le chantier des pièces toutes prêtes pendant quatre mois de l'année pour s'en retourner chez eux ensuite, ni les marins et ouvriers chassés de quelque autre métier par le machinisme.

La coalition de la *Fraternité* avec les unions des autres métiers lui assura, non seulement leur appui financier, mais encore lui permit d'exercer une pression sur les unions de charpentiers restées indépendantes et d'en affilier un grand nombre. Elle lui fournit aussi des moyens d'action indirects sur les entrepreneurs.

En voici un exemple frappant.

En 1892, une grande manufacture de tabacs avait fait construire des bâtiments à Saint-Louis. Les entrepreneurs ayant refusé de renvoyer des *scabs* qu'ils y employaient, les unions de charpentiers affiliées à la *Fraternité* se plaignirent à la Compagnie et celle-ci leur répondit sur un ton qu'elles jugèrent insultant. Aussitôt, les produits de ladite Compagnie furent boycottés par une fédération de métiers locale et par la *Fédération Américaine du Travail*. La Compagnie ne tarda pas a « reconnaître poliment les droits du travail organisé et à déclarer qu'elle n'engagerait désor-

mais que des ouvriers syndiqués ». En rendant compte de cet incident, le secrétaire général de la Fraternité ajoutait, sans la moindre ironie, que le tabac de ladite Compagnie était plus recherché que jamais. Notons, en passant, que les relations de cette dernière avec le « travail organisé » ont depuis ce temps-là été des plus satisfaisantes.

Il est inutile de revenir sur les résultats obtenus par la Fraternité, grâce au concours des unions des autres métiers, pendant la lutte qu'elle a soutenue pour faire réduire la journée de travail et diminuer ainsi le nombre des charpentiers inoccupés. On a observé qu'elle a enrôlé 17 053 adhérents en 1886 et 22 275 en 1890, c'est-à-dire pendant les deux périodes où cette lutte a été le plus vive.

On doit comprendre maintenant que les charpentiers aient eu intérêt à renforcer tous les groupements de métiers distincts qui leur ont rendu et leur rendent encore de si grands services. Il nous reste à montrer le rôle qu'ils ont joué dans le mouvement spécial qui entraîne les unions intéressées dans l'industrie du bâtiment à se coaliser entre elles, à côté et quelquefois en dehors des autres.

L'histoire sommaire du Conseil des métiers du bâtiment à Chicago nous permettra de nous en rendre compte d'autant plus exactement que nous pourrons l'étudier à l'aide de renseignements fournis par des employeurs, des employés et des personnes indépendantes.

Le 29 mars 1887, l'Association Nationale des Entrepreneurs du bâtiment, dont il a été question quelques pages plus haut, se constitua à Chicago. Elle déclara qu'elle chercherait à organiser des syndicats locaux

d'entrepreneurs dans toutes les villes de quelque importance et à se les affilier; de plus elle formula une déclaration de principes, à l'instar des Unions nationales d'ouvriers. Cette déclaration préconisait l'adoption d'un système uniforme d'apprentissage, d'adjudication, etc., dans tout le pays. Elle recommandait aux architectes et aux entrepreneurs de veiller à la sécurité des travailleurs et de s'entendre pour assurer ces derniers contre les accidents. Enfin, elle reconnaissait « qu'il y avait beaucoup d'occasions pour le bien dans les associations ouvrières » et qu'il fallait en profiter pour éviter les conflits en conférant amiablement avec elles, mais en même temps elle affirmait le droit absolu de tout individu « de travailler, de faire travailler ou de ne pas faire travailler ».

Cela n'empêcha pas les ouvriers charpentiers de Chicago de demander simultanément, le 2 avril suivant, la réduction de la journée de travail à huit heures au lieu de dix heures et 35 sous l'heure au lieu de 25 et 30.

Une vingtaine de maîtres-charpentiers y consentirent, mais 79 s'y refusèrent obstinément. Le 4 avril, 6 000 ouvriers se mirent en grève et décidèrent de ne pas retourner au travail tant que les patrons n'auraient pas, en corps, accédé à leurs demandes.

Sur 7 500 ouvriers travaillant sur les chantiers il y en avait 5 800 syndiqués. Ils gagnaient de 2 dollars 50 cents à 3 dollars 50 par jour.

Les maîtres-charpentiers accédèrent à la journée de huit heures, mais refusèrent d'accorder le minimum de salaire de 35 sous l'heure qui leur était réclamé et se réservèrent le droit d'employer des ouvriers syndiqués ou non, à leur gré.

Les grévistes furent autorisés par l'union à travailler pour le compte de ceux qui leur accorderaient le minimum de 35 sous, à la condition qu'il n'y aurait pas de *scabs* sur leurs chantiers. Le 18 avril, 4 000 grévistes reprirent le travail et nombre d'entre eux consentirent à travailler pour 30 sous l'heure, voire avec des scabs, mais ils le firent secrètement.

Dans l'intervalle, les peintres, les couvreurs et plusieurs spécialités d'ouvriers employés dans les travaux métalliques du bâtiment répondirent avec les aides-maçons à l'appel des charpentiers et constituèrent, le 10 avril, le Conseil Amalgamé des Métiers du Bâtiment.

Le but de ce conseil était de « centraliser les efforts des associations ouvrières dont les membres sont occupés dans la construction des bâtiments », de se solidariser avec toute organisation affiliée qui serait autorisée par la majorité des deux tiers à réclamer une hausse des salaires ou une réduction de la journée de travail, et de contraindre les ouvriers non-syndiqués à se conformer aux règlements « des unions auxquelles ils devraient régulièrement appartenir ».

Le 30 avril, l'union des aides-maçons demanda une augmentation de salaires de 5 sous par heure (30 sous au lieu de 25). Les maîtres-maçons refusèrent de reconnaître cette union à aucun prix, « attendu que l'union des *ouvriers maçons* n'avait pas voulu consentir à aider leurs aides à faire grève ». Le 2 mai, plus de 4 000 manœuvres-portant-l'oiseau se mirent en grève et furent remplacés presque partout, sans que les ouvriers maçons eussent fait la moindre objection.

Pour comprendre la suite des événements, il nous faut maintenant retourner en arrière, comme dans un simple feuilleton.

Le 11 février 1879, au sortir d'une longue crise industrielle qui avait duré plus de cinq ans, quelques ouvriers maçons se réunirent sur les marches de l'Hôtel de Ville de Chicago (où leurs camarades exercent aujourd'hui une influence considérable) et fondèrent l'Ordre Uni des Briqueteurs et Maçons américains. Au mois d'avril, cette union locale fit payer à ses adhérents un salaire de 25 sous par heure, à la suite d'une grève et, en 1881, elle s'affilia à l'*Union Internationale des Briqueteurs et Maçons.*

L'Ordre Uni réussit graduellement, grâce à l'appui de l'Union internationale, à porter les salaires jusqu'à 30, 35 et 40 sous l'heure, mais finit par s'en séparer quand il se crut assez fort pour se tirer d'affaire tout seul.

Petit à petit, les ouvriers non-syndiqués furent chassés de Chicago, le nombre des apprentis fut limité; l'Ordre éleva le droit d'admission de 10 à 25 dollars et « construisit un véritable mur autour de la ville ».

Successivement, les maîtres-maçons durent faire les concessions suivantes :

Les heures de travail seront réduites de 10 à 8;

Les salaires seront maintenus;

Les salaires seront augmentés;

Au delà de huit heures par jour, le taux des salaires sera augmenté de moitié;

Le dimanche, il sera doublé;

Aucun maçon ne sera employé à Chicago s'il n'appartient pas à l'Ordre Uni;

Les « délégués ambulants » désignés par l'Ordre auront accès dans tous les chantiers pour s'assurer de la mise en vigueur de toutes ces conditions.

Le 11 avril 1887, l'Ordre Uni vota une résolution portant que dorénavant les maîtres-maçons devraient payer leurs ouvriers le samedi et non plus le lundi ou le mardi. Sur chaque chantier, le contre maître alla s'informer si l'on serait payé le samedi, ajoutant que, dans le cas contraire, le travail cesserait, « attendu que l'union avait changé le jour de paye ».

Choqués de n'avoir pas été consultés et peut-être encouragés par la fondation de l'Association Nationale des Entrepreneurs du bâtiment, les maîtres-maçons se préparèrent à la résistance.

Le 6 mai, le président de leur syndicat écrivit au président de l'Association des architectes de l'Illinois que, dorénavant, les maîtres-maçons ne signeraient plus aucun contrat sans y insérer une clause de sauvegarde, pour le cas de grève. Le même jour, il écrivit au président de l'union des briqueteurs la lettre suivante :

A l'Ordre Uni des Briqueteurs et Maçons Américains.

Messieurs,

« Il est venu à la connaissance de l'Association des Maîtres-maçons et Constructeurs qu'à votre dernière réunion vous avez voté une résolution portant que les membres de votre union seraient maintenant payés le samedi, au lieu du lundi et du mardi, comme c'est maintenant et cela a toujours été la coutume.

« L'Association des maîtres-maçons n'a pris aucune décision officielle, mais j'ai conféré avec un certain nombre d'entre eux et je suis poussé à vous écrire cette lettre pour vous avertir que nous préférerions satisfaire votre demande, mais qu'il nous est impossible

de compléter nos feuilles de paye assez tôt pour payer le samedi, surtout dans la saison active, lorsque quelques-uns d'entre nous emploient de 200 à 300 hommes.

« Nous espérons, Messieurs, que vous examinerez à nouveau la question et que vous reviendrez sur votre première résolution, car nous désirons vivement voir continuer sans interruption les bons sentiments qui ont prévalu entre votre union et notre association. »

Très respectueusement vôtre,

JOSEPH DOWNEY.

Le lundi 9 mai, 200 briqueteurs ayant quitté le travail sous prétexte qu'ils n'avaient pas été payés le samedi, furent renvoyés sur les chantiers par le président de l'union « parce que le nouveau règlement ne devait entrer en vigueur que le samedi suivant ».

Le même jour un comité du *Conseil Amalgamé des Métiers du bâtiment*, composé d'un charpentier, d'un tailleur de pierres et d'un manœuvre, fut reçu par M. Downey, président de l'Association des Maîtres-maçons. Ils lui dirent qu'ils avaient le pouvoir d'enjoindre à tous les ouvriers appartenant aux 12 unions qu'ils représentaient de quitter leurs outils sur les chantiers où le taux des salaires fixé par ces unions ne seraient pas payés et où des scabs seraient employés. Ils ajoutèrent qu'ils ne désiraient pas exercer ce pouvoir, car le but du Conseil amalgamé était plutôt d'arranger les difficultés à l'amiable que d'encourager les grèves. M. Downey promit d'en référer au Syndicat des Maîtres-maçons.

Le jour suivant, l'*Union des briqueteurs* écrivit à ce dernier qu'elle ne voulait pas revenir sur sa résolution de transférer le jour de paye au samedi. Les

maîtres-maçons s'engagèrent par écrit à se soutenir mutuellement et à faire cesser partout le travail, si cela était nécessaire pour résister à l'Union.

Ils déclarèrent que les réclamations présentées par le Conseil Amalgamé pouvaient être discutées en ce qui concernait les salaires des aides-maçons, mais qu'il était impossible de reconnaître l'union constituée par ces derniers. Le président Downey annonça à ses collègues que les fabricants de briques et les chefs d'une combinaison formée pour monopoliser la vente des pierres lui avaient promis de soutenir les entrepreneurs en cas de grève générale.

Le lundi 11 mai, 2 000 briqueteurs lâchèrent la truelle, ce qui jeta sur le pavé un nombre égal de manœuvres-portant-l'oiseau. Le président de l'Union assura que celle-ci possédait au moins 75 000 dollars en propriétés foncières et en argent monnayé et qu'elle pourrait facilement lever 25 000 dollars de taxes extraordinaires.

Les fournisseurs de pierres, de briques, de chaux, de ciment, de sable, de tuiles, de fer, etc., s'engagèrent, pour la plupart, à ne délivrer des matériaux dans la ville et les faubourgs de Chicago que lorsqu'ils en seraient requis par le Comité exécutif du Syndicat des Maîtres-maçons.

Le 13 mai, 15 000 briqueteurs, maçons, manœuvres, camionneurs, charpentiers, etc., avaient été obligés de quitter le travail.

Le 14 mai, le Conseil Amalgamé des Métiers du bâtiment de Chicago vota à l'unanimité la résolution suivante : « Si l'Union des Briqueteurs refuse de s'affilier au Conseil Amalgamé, celui-ci se considère comme libre de soutenir les membres de l'Union Internationale

des Briqueteurs que les aides-maçons auront pu faire venir à Chicago. » Les briqueteurs se décidèrent, non sans maugréer, à envoyer des délégués au Conseil Amalgamé.

Cinq jours après, un grand nombre d'entrepreneurs représentant différentes spécialités du bâtiment se réunirent et votèrent une résolution aux termes de laquelle aucun ouvrier ne serait employé à Chicago sans s'être engagé, par écrit, à reconnaître « le droit individuel de travailler ou de cesser de travailler, de faire travailler ou de cesser de faire travailler, sans avoir à subir l'intervention de personne ». Le Syndicat des Maîtres-maçons refusa d'approuver cette résolution, mais le Syndicat des Maîtres-charpentiers y consentit après avoir fait quelques objections.

A ce moment, il y avait environ 20 000 ouvriers du bâtiment dont le travail était arrêté par suite de la grève des briqueteurs et de celle de leurs aides; en comptant les camionneurs, les briquetiers (ceux qui font les briques), etc., il y en avait 30 000.

Les événements qui se déroulaient à Chicago eurent un énorme retentissement dans tout le pays. Le Conseil exécutif de l'*Association nationale des Entrepreneurs du bâtiment* se rendit dans cette ville et, après avoir conféré avec un Comité nommé par l'*Ordre Uni des Briqueteurs*, lança un manifeste qui approuvait l'attitude des maîtres-maçons de Chicago et recommandait à tous les entrepreneurs du pays d'imiter leur exemple, dans les mêmes circonstances.

Quelque temps après, les maîtres-maçons décidèrent qu'à partir du 1er juin, les entrepreneurs qui voudraient reprendre le travail pourraient obtenir des matériaux de construction à la condition d'adhérer à la décla-

ration de principes et aux règlements de leur syndicat. En ce qui concerne les ouvriers maçons et briqueteurs, il était stipulé que la journée de travail serait de 9 heures et qu'ils seraient payés *le lundi ou le mardi*, à raison de 45 sous l'heure. Une poignée d'ouvriers acceptèrent ces conditions, mais plus d'un millier aimèrent mieux aller travailler dans d'autres villes 10 heures par jour pour deux dollars et demi ou trois dollars, et il fut impossible d'amener seulement une centaine de briqueteurs des localités voisines. Un appel chaleureux adressé par les maîtres-maçons à leurs ouvriers ne produisit aucun résultat.

Cependant, le Syndicat des Maîtres-charpentiers résolut de rétablir la journée de 9 heures, à l'exemple des maîtres-maçons et, le 3 juin, un grand nombre d'entrepreneurs intéressés dans l'industrie du bâtiment organisèrent un Conseil central auquel ils s'engagèrent à soumettre tous les différends qu'ils pourraient avoir avec leurs ouvriers. L'Association des Architectes de l'Illinois promit d'appuyer ce Conseil central.

Le 6 juin, les ouvriers charpentiers se réunirent en masse pour recevoir P.-J. Mac-Guire, secrétaire général de la FRATERNITÉ DES CHARPENTIERS. Celui-ci leur recommanda de refuser de travailler si on ne leur accordait pas la journée de 8 heures et 35 sous l'heure, mais les maîtres-charpentiers remplacèrent sans difficulté les ouvriers qui ne voulurent pas accepter leurs conditions.

Pendant ce temps-là, on voyait, en plein Chicago, des « grévistes » maçons travailler tranquillement, *pour le compte* de l'Ordre Uni, à deux grandes bâtisses dont les propriétaires s'étaient fatigués de laisser la construction en suspens. « On comprit alors, dit un entrepreneur, que les membres de l'Ordre Uni des

Briqueteurs étaient seuls capables de travailler à Chicago. »

Quelques jours après, l'*Ordre* entama des pourparlers avec le Syndicat des maîtres-maçons. Finalement, on s'entendit de part et d'autre sur le choix d'un arbitre et la sentence rendue par ce dernier le 11 juillet fut considérée comme satisfaisante par les deux parties en cause. Depuis, les maçons de Chicago ont entretenu les meilleures relations avec leurs employeurs. Toutes les questions qui les divisent sont réglées par un Comité permanent d'arbitrage et de conciliation, composé de 5 employeurs désignés par l'*Association des Maçons et Constructeurs de Chicago* et de 5 ouvriers élus par l'*Ordre Uni des Briqueteurs et Maçons de Chicago*. Un des premiers actes de ce Comité fut le rétablissement de la journée de 8 heures.

Les maîtres-charpentiers, qui s'étaient empressés de substituer la journée de 9 heures à celle de 8 heures pour imiter les maîtres-maçons, refusèrent de revenir sur leur décision et de constituer un Comité permanent d'arbitrage et de conciliation. Quelque temps après, leur syndicat laissa chacun d'entre eux libre de régler à sa convenance les conditions du travail.

Le Conseil Amalgamé des Métiers du bâtiment ne tarda pas à disparaître après avoir essayé vainement d'organiser un Conseil National des métiers du bâtiment destiné à faire contre-poids à l'Association Nationale des entrepreneurs, et les aides-maçons furent obligés de se disperser après avoir épuisé les fonds de leur union.

Trois ans plus tard, quand la Fraternité des Charpentiers entreprit de nouveau une campagne vigoureuse en faveur de la journée de 8 heures, les charpentiers,

les aides-maçons et les autres ouvriers du bâtiment qui n'avaient pu réussir — comme les briqueteurs, les plombiers et les tailleurs de pierres — à s'entendre avec leurs employeurs, reconstituèrent à Chicago le *Conseil des métiers du bâtiment* (1890).

Toutes les fois qu'une des unions affiliées ne se sent pas assez forte pour obtenir l'augmentation de salaire ou la réduction de la journée de travail désirée, elle s'adresse au Conseil et, si les deux tiers des unions affiliées y consentent, tous leurs adhérents doivent quitter le travail sur tout chantier où l'union intéressée a des grévistes. En d'autres termes, le but principal de ce Conseil est d'organiser systématiquement la *grève sympathique*.

En même temps, les unions affiliées se proposent de combiner leurs forces pour contraindre les ouvriers non-syndiqués à se conformer aux règles établies par l'union « à laquelle ils devraient régulièrement appartenir ». Leur tendanee est de renforcer les liens qui les unissent et de rendre l'action du Conseil plus directe et plus efficace.

Vers la même époque (1890), un Comité spécial fut organisé pour représenter les intérêts : 1° des unions locales appartenant à la *Fraternité des Charpentiers d'Amérique* et à la branche américaine de la *Société Amalgamée des Charpentiers* (dont le siège principal est à Manchester, Angleterre); 2° des assemblées de charpentiers affiliées aux *Chevaliers du Travail*. Ce Comité réussit à faire signer à l'Association des Maîtres-charpentiers de Chicago un contrat réglant les conditions du travail du 13 avril 1891 au 13 avril 1893 et stipulant la journée de 8 heures à raison de 35 sous l'heure.

Lorsque ce contrat fut renouvelé, on y inséra la clause suivante :

« Il est entendu et compris que, dans le cas d'une grève sympathique de tous les métiers travaillant sur quelque chantier que ce soit, où il sera nécessaire pour les parties contractantes de participer pour sauvegarder les *principes de l'Union*, les présidents des deux associations feront cesser le travail des charpentiers sur ledit ou lesdits chantiers jusqu'à ce que les difficultés pendantes aient été réglées, et une grève faite dans ces circonstances ne sera pas considérée comme hostile à aucun membre de l'Association des Charpentiers et Constructeurs; il est de plus entendu que lorsqu'une grève de cette nature se produira les charpentiers syndiqués surveilleront et protégeront contre tout dommage le bien de leurs employeurs, dans la mesure où ils en auront le pouvoir. »

La même clause a été insérée dans tous les contrats qui ont été passés entre le Syndicat des Maîtres-charpentiers et les représentants accrédités de leurs ouvriers pour régler les conditions du travail jusqu'au 30 mars 1897; la dernière fois, le *Conseil exécutif des ouvriers charpentiers* représentait environ 6 000 ouvriers, presque tous membres de la *Fraternité*; quelques-uns seulement appartenaient encore à la *Société Amalgamée* de Manchester; quant aux Chevaliers du Travail, ils avaient cessé d'être reconnus.

Évidemment, cette clause est imposée aux ouvriers charpentiers par leur affiliation au Conseil des Métiers du bâtiment, sans l'appui duquel il leur serait impossible de faire signer des contrats à leurs employeurs.

Les briqueteurs, au contraire, se déclarent « capables de prendre soin d'eux-mêmes ». Solidement orga-

nisés, ils ont pu, comme on l'a vu, raréfier la main-d'œuvre d'autant plus facilement que les progrès du machinisme — jusqu'ici — ne les ont guère gênés. « On n'a pas encore trouvé un briqueteur automate », comme disait fièrement leur président à un enquêteur. Bien plus, ils ont été favorisés dans une certaine limite par le développement de ces gigantesques constructions dont il faut remplir la carcasse métallique avec des briques. C'est pourquoi, obligés à plusieurs reprises de s'affilier au *Conseil des métiers du bâtiment de Chicago*, ils l'ont toujours fait à contre-cœur et ils n'ont jamais laissé échapper l'occasion de s'en retirer.

En novembre 1896, ils l'ont encore une fois quitté pour ne pas se laisser impliquer dans une grève sympathique au mépris du contrat qui stipulait :

« Aucun membre de l'Ordre Uni des Briqueteurs et Maçons ne devra arrêter le travail ou provoquer la cessation du travail sur une construction faite pour le compte d'un membre de l'Association des Maçons et Constructeurs de Chicago, sous peine d'une amende de 25 à 100 dollars, sauf le cas où il en aurait reçu l'ordre écrit de la part de chacun des présidents des deux Associations contractantes[1] ».

On voit le contraste saisissant qui existe entre les charpentiers et les briqueteurs de Chicago au point

1. En décembre 1898, l'industrie du bâtiment était dans le marasme à Chicago. Les charpentiers organisés avaient refusé de renouveler le dernier contrat qu'ils avaient passé avec le syndicat des maîtres-charpentiers.

A la même époque, l'Ordre Uni des briqueteurs parlait de convoquer une conférence de leaders ouvriers pour discuter un système permanent de conciliation et d'arbitrage. L'Ordre Uni n'était pas à ce moment affilié au Conseil des Métiers du Bâtiment.

de vue des relations entre employeurs et employés. Le même contraste existe dans la même ville entre les ouvriers plombiers proprement dits et les ouvriers gaziers qui travaillent cependant pour les mêmes employeurs.

Pendant l'année 1896, les membres de l'*Union des ouvriers plombiers* n'avaient pas le droit de faire grève *par sympathie* pour d'autres métiers, en vertu du contrat qu'ils avaient signé avec le *Syndicat des maîtres-plombiers*, tandis que le contrat passé par ce même Syndicat avec l'*Union des gaziers* stipulait « qu'une grève sympathique ne serait, dans aucun cas, considérée comme une violation du contrat, ni comme un acte hostile de la part des ouvriers gaziers à l'égard des maîtres-plombiers ». Tout cela parce que l'union des ouvriers plombiers a été, comme celle des briqueteurs, assez forte pour se faire reconnaître depuis longtemps par le Syndicat des Maîtres-plombiers, tandis que celle des gaziers a été contrainte de s'appuyer sur le *Conseil des Métiers du bâtiment*.

L'histoire du Conseil des Métiers du bâtiment de Chicago ne constitue pas un cas isolé. Elle s'est répétée ailleurs. Les unions de briqueteurs ne sont représentées ni au Conseil des métiers du bâtiment de *Boston*, ni à celui de *Philadelphie*, ni à celui de *New-York* (qui exerce un pouvoir vraiment dictatorial).

A Philadelphie, et dans beaucoup d'autres villes, la Fraternité des Charpentiers s'est occupée activement de coaliser les métiers du bâtiment, surtout en 1886 et en 1890, c'est-à-dire pendant les deux périodes les plus aiguës de la lutte pour l'établissement de la journée de 8 heures.

Nous examinerons plus tard les conclusions qui se

dégagent naturellement de ce contraste. Il nous suffit pour le moment d'avoir expliqué pourquoi les charpentiers américains ont été entraînés à se coaliser partout, d'une manière générale avec les unions des autres métiers et d'une manière spéciale avec les autres unions intéressées dans l'industrie du bâtiment. Maintenant, nous pouvons aborder l'étude du mouvement qui nous intéresse, dans son ensemble et non plus au point de vue des ouvriers de tel ou tel métier.

Les trois premiers chapitres du livre suivant nous en retraceront l'histoire; ils nous montreront pourquoi la Fédération Américaine du Travail a supplanté les autres organisations qui ont essayé de grouper tous les ouvriers de l'Amérique du Nord.

Dans le chapitre IV nous verrons cette fédération à l'œuvre au cours de l'année 1896, et dans le chapitre V nous étudierons le fonctionnement pratique de ses divers rouages. Enfin, dans le chapitre VI, nous la verrons agir de concert avec les groupements qui ne lui sont pas affiliés en Amérique et outre-mer.

LIVRE II

CHAPITRE I

Le mouvement ouvrier jusqu'en 1881.

Les premières tentatives de concentration et les premiers programmes; la question agraire, la question des banques, etc. — Congrès national du Travail (1866). — L'Union nationale du Travail (1887). — Deux tendances bien distinctes se manifestent au Congrès industriel de Rochester (1874). — Fondation de l'Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier. — Apparition des *Chevaliers du Travail*. — La *Fédération des Trades-Unions*. — Comparaison du programme de Rochester, de la déclaration de principes des Chevaliers et de la plate-forme de la Fédération. — En 1881, deux centres de groupement distincts commencent à attirer dans leur orbite les associations ouvrières de l'Amérique du Nord.

Le mouvement syndical a suivi le développement de l'industrie manufacturière après la guerre de l'Indépendance. Les machines ont été perfectionnées sans trêve; l'outillage a été doublé, quadruplé, décuplé. Le nombre des immigrants a suivi d'une année à l'autre une progression très irrégulière et la richesse des États-Unis a augmenté par soubresauts, les périodes de prospérité et les crises se suivant à cause de spéculations désordonnées.

Vers 1828, les ouvriers commencèrent une agitation pour obtenir un privilège sur le paiement de leurs salaires et faire réduire à 10 heures la durée de la journée de travail. Ils tinrent, pendant les années suivantes, un grand nombre de meetings et cherchèrent à influencer les candidats aux fonctions législatives.

En septembre 1832, de nombreux délégués représentant des associations de fermiers et d'artisans établies dans tous les États de la Nouvelle-Angleterre, sauf le Vermont, se réunirent à Boston. Ils discutèrent l'organisation d'un comité permanent dans chaque État; la convocation d'une Convention nationale de tous les ouvriers des États-Unis; la journée de 10 heures; la création d'un privilège pour le paiement des salaires; l'influence des monopoles (notamment de celui des banques) sur les classes ouvrières; la question agraire, les impôts et la coopération, etc.

La question des banques les intéressait parce que l'abus du crédit entraînait de nombreuses faillites dont ils étaient les premiers à souffrir. Non seulement, il en résultait un arrêt du travail, mais encore la perte d'une partie de leurs salaires qui, la plupart du temps, leur étaient payés en nature (*truck system*). [Nous allons retrouver tout le long de cette étude des récriminations contre le « système du troc » (en ce qui concerne le paiement des salaires) et la raréfaction de la monnaie.]

Plusieurs Conventions ouvrières s'assemblèrent les années suivantes, dans l'État de New-York et la Nouvelle-Angleterre. Mais elles conservèrent un caractère régional.

A mois d'octobre 1845, le premier CONGRÈS INDUSTRIEL DES ÉTATS-UNIS se réunit à New-York. L'Illinois,

le New-Jersey et la Pensylvanie y étaient cette fois représentés. Ce Congrès déclara que les riches s'associaient dans le but de s'approprier le fruit du travail d'autrui et que, pour résister à leurs coalitions, tous les fermiers, artisans et ouvriers devaient s'associer. Il adopta une Constitution et proposa la création d'une société secrète sous le nom de *Fraternité industrielle.*

De nombreuses grèves eurent lieu, le mouvement pour la journée de 10 heures gagna du terrain, malgré la résistance des employeurs, et les ouvriers firent même voter des lois en leur faveur dans un petit nombre d'États.

Puis vinrent de nouvelles crises, de nouvelles périodes de stagnation. Alors de nouveaux Congrès ouvriers furent tenus, des formes nouvelles de coalition furent essayées.

En 1850, des unions de toutes sortes fondèrent à New-York une sorte d'organisation permanente pour s'entr'aider. La même année, le Congrès Industriel se réunit à Chicago, ce qui prouvait les progrès du mouvement syndical dans l'Ouest.

De 1851 à 1857, on vit se constituer plusieurs fédérations locales de métiers distincts et plusieurs Unions nationales groupant chacune des unions locales recrutées toutes dans le même métier. La plupart disparurent pendant la crise de 1857.

Pendant la guerre de Sécession, plusieurs industries reçurent une vive impulsion et en même temps beaucoup d'ouvriers partirent pour l'armée, ce qui réduisit considérablement le nombre des sans-travail.

Les autres en profitèrent pour se réorganiser, arracher des augmentations de salaires et faire encore

réduire la journée de travail. Les grèves se multiplièrent à tel point que, dans plusieurs États, il fut question, en 1864, de voter des lois interdisant aux ouvriers de recourir à la violence ou à l'intimidation pour empêcher leurs camarades de continuer le travail.

En 1863, on constate l'existence de plusieurs sociétés secrètes rayonnant sur plusieurs États. En 1864 et en 1865, de nouvelles Unions nationales se forment. En 1866, le mouvement de concentration se dessine au fur et à mesure que le stimulant donné temporairement à certaines industries commence à disparaître. Les unions isolées sentent le besoin de combiner leurs forces.

Cette époque fut véritablement aux États-Unis l'âge d'or de l'association. Les efforts du Gouvernement national pour créer des liens permanents entre les différents États rencontrèrent de nombreux imitateurs. A côté des sociétés de vétérans et des grands Ordres fraternels qui avaient recruté déjà des centaines de milliers de mutuellistes, trente à quarante Unions nationales et fédérations de métiers groupaient chacune autour d'elles plusieurs milliers de travailleurs.

Au commencement de 1866, on apprit que les ouvriers maçons avaient introduit la journée de huit heures dans la colonie de Victoria, en Australie. Aussitôt, les ouvriers du bâtiment s'agitèrent pour l'obtenir aussi et le Congrès des États-Unis fut saisi de huit projets de loi tendant à donner à la journée de huit heures un caractère légal.

Au printemps de la même année, les délégués de 60 organisations, les unes secrètes, les autres ouvertes, y compris une douzaine d'Unions nationales, tinrent à Baltimore le *Congrès national du travail.*

Des comités furent nommés pour étudier la réduction de la journée de travail à huit heures, l'emploi de l'*action politique* et l'établissement d'une organisation nationale à l'état permanent.

D'autre part, l'envoi des sans-travail sur les terres publiques, la dette nationale, la coopération, les grèves et le travail effectué dans les prisons furent discutés à fond.

Mais la dépression des affaires s'accentua; les fonds de mainte union s'épuisèrent; l'effectif de telle autre se réduisit à un nombre dérisoire et un grand nombre se disloquèrent.

L'agitation ouvrière changea de caractère. Les unions prirent l'habitude d'adresser au Parlement fédéral et aux législatures des différents États d'innombrables pétitions.

En 1867, plus de 200 délégués ouvriers représentant tous les États de l'Est, le Kentucky, le Maryland et le Missouri se réunirent à Chicago et fondèrent l'*Union nationale du travail.* Celle-ci s'occupa surtout de la question des huit heures. Mais, après avoir essayé de nouer des relations avec les *Granges* (unions de fermiers), elle finit par se jeter dans la politique et désigna même, en 1872, un candidat ouvrier à la présidence de la République. La discorde ne manqua pas de s'introduire dans la place et l'Union nationale ne tarda pas à s'effondrer.

En 1874, un Congrès dit « industriel », pour bien marquer l'intention de renouer la vieille tradition *unioniste*, se réunit à Rochester, dans l'État de New-York.

On commençait à sentir les effets de la spéculation inouïe qui s'était engagée sur les chemins de fer et les

affaires de terrains; des grandes faillites qui avaient eu lieu; de l'exagération du papier-monnaie en circulation et de l'élévation des tarifs de douane. Néanmoins, pendant les deux dernières années, l'immigration annuelle (qui n'avait pas cessé de suivre une progression ascendante depuis la fin de la guerre) avait brusquement augmenté de plus de 20 pour 100. La durée et l'intensité de la dépression des affaires furent telles que le Congrès et le Sénat des États-Unis nommèrent deux commissions d'enquête pour en étudier les causes.

Le Congrès de Rochester fit ressortir très clairement la double tendance qui divisait les leaders ouvriers de cette époque et s'était déjà manifestée lors des congrès antérieurs : confiance absolue dans l'efficacité des trades-unions (c'est-à-dire des associations strictement professionnelles), d'une part; — d'autre part, préférence marquée pour l'emploi du bulletin de vote et les réformes économiques ou financières d'un caractère général.

La majorité voulait résolument écarter la politique et fonder une fédération pure et simple des trades-unions de tout le pays. Mais plusieurs sociétés secrètes représentées au Congrès penchaient pour les réformes générales, notamment les Souverains de l'Industrie, qui préconisaient la coopération dans le but de supprimer les intermédiaires.

A partir de cette époque, le mouvement qui nous occupe commence à se dessiner. On voit bientôt apparaître l'*Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier*, groupant toutes les spécialités de la métallurgie (1876). Cet épisode est intéressant parce qu'il marque le point de départ d'une évolution qui tend à

s'accentuer et dont nous avons eu déjà l'occasion de noter plusieurs exemples : la concentration des forces ouvrières dans le même atelier et contre le même employeur.

En 1850, il n'y avait aucune forme d'organisation permanente parmi les ouvriers de la métallurgie. A la suite d'une série de grèves provoquées par des réductions de salaires incessantes, les ouvriers puddleurs avaient fini par constituer, sous une forme secrète et sous le nom de *Fils Unis de Vulcain*, une Union nationale qui s'était fait reconnaître officiellement par les manufacturiers en 1873. Quand la panique industrielle survint, les *forges* ou unions locales perdirent un nombre considérable d'adhérents et, après la grève désastreuse de 1874-75, les « fils de Vulcain » manifestèrent l'intention de fusionner leur « Forge nationale » avec les organisations qui avaient été fondées dans les autres branches de la métallurgie, notamment la *Fraternité associée des chauffeurs de rails de fer et d'acier*, qui avait pris l'initiative du mouvement d'amalgamation.

Celle-ci, fondée en 1872, n'avait pas tardé à effacer de son titre le mot « rail ». Mais elle avait eu beau ouvrir ses rangs à ceux qui ne chauffaient que des barres de fer ou des plaques de tôles, puis, aux lamineurs, elle n'en avait pas moins été affectée sérieusement par la dépression des affaires. C'est pourquoi elle nomma un comité chargé de conférer avec les *Fils unis de Vulcain* et l'*Union des mains du laminoir*, constituée en 1873 par les « finisseurs » qui travaillaient aux côtés des ouvriers lamineurs proprement dits.

Cette dernière faillit voter, dès sa première convention, une motion déclarant qu'elle n'aurait rien à faire

avec l'Union des Chauffeurs ou celle des Puddleurs. Un peu plus tard, elle se montra la plus zélée pour l'amalgamation et se joignit à l'Union des Chauffeurs en 1875.

L'année suivante, ces diverses organisations, auxquelles se joignit une union locale d'ouvriers cloutiers, fondèrent l'*Association Amalgamée* après de vives discussions soulevées par les jalousies de métier.

Le préambule contenait la déclaration suivante :

« D'année en année, le capital du pays se concentre de plus en plus dans les mains d'un petit nombre et le pouvoir que donne la richesse est usé pour appauvrir les masses laborieuses. » Il ajouta que le but de l'*Amalgamee* était de résister aux réductions de salaires constantes qui décimaient ses adhérents.

La même année, une société secrète, les *Jeunes Fils de 1876*, essaya de provoquer une coalition entre les différentes trades-unions, les *Chevaliers du Travail* (fondés en 1869), et les *Granges* — alors à leur apogée, — mais ne put réussir qu'à faire nommer quelques-uns de ses adhérents à la législature de la Pensylvanie.

En 1877, l'*Union Internationale du Travail*, qui avait des ramifications dans 17 États, préconisa « l'organisation de tous les travailleurs dans les unions de leur métier, la création d'unions là où il n'y en avait pas ; puis, la fusion nationale et internationale de toutes les unions ».

Les *Chevaliers du Travail* étaient à cette époque ignorés du public et leur action ne s'étendait guère au delà de la Pensylvanie. En 1878, ils tinrent leur première assemblée générale et votèrent une déclaration de principes copiée sur le programme du Congrès

Industriel tenu à Rochester en 1874, sauf quelques modifications sur lesquelles nous aurons à revenir bientôt.

En 1879 et 1880, les unions qui avaient résisté à la longue panique de 1873-78 profitèrent de la reprise des affaires pour augmenter leur effectif et songèrent à se grouper pour échapper dorénavant à la débâcle.

M. Joseph D. Weeks, chargé de faire un rapport sur les associations ouvrières pour le recensement national de 1880, releva comme un événement extraordinaire la constitution de l'ASSOCIATION AMALGAMÉE DES OUVRIERS DU FER ET DE L'ACIER avec un personnel recruté dans plusieurs métiers et la présence, parmi les CHEVALIERS DU TRAVAIL, de travailleurs occupés dans un grand nombre d'industries.

« A la fin de 1880, disait-il, le mouvement d'organisation a pris un caractère spécial : on a cherché à former une sorte de *République du travail* et à fusionner des éléments qui, sans être discordants, auraient dû être séparés.

« Plusieurs métiers ont fusionné et des unions de différents métiers ont centralisé leurs efforts dans les grandes villes.

« Avec l'ancienne organisation il était impossible de former une union là où il n'y avait pas un nombre suffisant d'ouvriers du même métier ; depuis la création des *Chevaliers du Travail* tout cela est changé. »

L'idée de concentrer toutes les forces ouvrières de l'Amérique du Nord, sous une forme ou sous une autre, était certainement dans l'air à cette époque.

Nous avons vu, dans la première partie, que l'Union Internationale Typographique avait entamé des pourparlers avec les autres Unions nationales. Les Cheva-

liers du Travail s'en préoccupaient aussi. En 1879, Uriah Stephens, fondateur et grand-maître de leur Ordre, déclarait à l'Assemblée générale que le moment était venu de fusionner toutes les organisations de travailleurs.

La première initiative fut prise par l'*Union Amalgamée du Travail* et les *Chevaliers de l'Industrie*, deux sociétés secrètes récemment fondées et confinées, la première dans l'Ohio, la deuxième dans l'Illinois et le Missouri. Plusieurs trades-unions répondirent à cet appel. Mais leurs délégués, réunis à Terre-Haute (août 1881), s'étant aperçus que le véritable but des organisateurs était de supplanter les Chevaliers du Travail, chargèrent un comité spécial de convoquer les trades-unions, les fédérations de métiers et les Chevaliers du Travail pour essayer de les combiner sous une forme fédérative.

Au mois de novembre 1881, les représentants de 262 000 travailleurs se réunirent à Pittsburg et constituèrent la FÉDÉRATION DES UNIONS DE MÉTIER ET DE TRAVAIL ORGANISÉES DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA.

« Vous êtes ici, leur dit le rapport du Comité d'organisation, pour former une Fédération de Trades-Unionistes. Soyez calmes, résolus, et ne cherchez pas à trop poursuivre de réformes en même temps. Essayez une idée : par exemple, moins d'heures de travail et plus de salaires, et introduisez-la dans tout ce que vous entreprendrez. Pour y arriver, faites comme les capitalistes, servez-vous des lois. »

Les Chevaliers du Travail représentés à cette convention avaient des visées plus étendues. Ils voulaient faire l'éducation des travailleurs afin de leur permettre « de diriger intelligemment, honnêtement, les partis

politiques », et ils prétendaient, en attendant, « diriger le pouvoir des masses industrielles ». Ils voyaient avec défiance les réunions d'ouvriers recrutés exclusivement dans le même métier, car, disaient-ils, il sera alors impossible de leur faire discuter autre chose que leurs intérêts de métier.

Au contraire, les trades-unionistes étaient par-dessus tout soucieux de garantir à chaque union affiliée son autonomie.

La Convention de Pittsburg où ces derniers avaient la majorité, leur donna raison — les seuls ouvriers de la métallurgie enrôlés sous la bannière de l'Association Amalgamée étaient alors plus nombreux que les Chevaliers — et il fut décidé que la Fédération aurait pour objet :

1° L'encouragement et la formation d'*unions* de métier et de travail;

2° L'encouragement et la formation d'assemblées de Chevaliers ou de *fédérations locales* de métiers et de travail;

3° L'encouragement et la formation d'*Unions* de métiers nationales et internationales;

4° Le vote de lois favorables aux intérêts des classes laborieuses.

Les Chevaliers trouvèrent que ce programme était insuffisant, sinon en contradiction avec leurs dogmes, et s'abstinrent de participer aux conventions suivantes.

Pour éviter toute équivoque, la deuxième convention, tenue en 1882, adressa aux organisations affiliées un manifeste qui exposait en ces termes le but de la Fédération :

« Elle conserve l'autonomie industrielle et les traits

« distinctifs de toutes les unions, et sans faire violence « à leurs croyances ou à leurs traditions, les fond dans « un tout harmonieux. Elle considère la qualité d'ou- « vrier comme la seule condition d'aptitude et ne tient « aucun compte des croyances politiques ou religieuses « de ses adhérents; elle lutte dans le but de fusionner « tous les travailleurs, non pas en s'efforçant d'unifier « des opinions différentes et des méthodes très diver- « gentes, non pas en prescrivant un plan d'organisa- « tion uniforme sans tenir compte de l'expérience et « des intérêts des associations existantes, non pas en « cherchant à combattre ou à détruire celles-ci, mais « en conservant tout ce qu'elles ont d'essentiel et de « bon et en élargissant leur champ d'action, de telle « façon qu'elles puissent agir ensemble dans tout ce « qui les intéresse, sans abdiquer leur caractère indi- « viduel. »

Si les Chevaliers du Travail n'étaient pas d'accord avec la majorité sur le but à atteindre, ils ne l'étaient pas non plus sur le point de vue auquel il fallait se placer pour déterminer les conditions d'admission à la Fédération qu'il s'agissait de créer.

Lorsque Samuel Gompers, président du Comité d'organisation, proposa le titre de FÉDÉRATION DES TRADES-UNIONS ORGANISÉES DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA, une vive discussion se produisit; plusieurs Chevaliers du Travail demandèrent que tous les ouvriers sans aucune distinction, par exemple les simples manœuvres, fussent admis par la Fédération. S. Gompers et John Jarrett, président de la Convention, expliquèrent qu'on ne voulait exclure aucun ouvrier qui appartiendrait « au travail organisé ». Finalement on adopta le titre de FÉDÉRATION DES UNIONS DE MÉTIER ET DE TRAVAIL ORGANISÉES

DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA. Il faut comprendre que le mot *union de métier* s'applique plus spécialement aux ouvriers qui ont des aptitudes professionnelles ayant nécessité un certain apprentissage (*skilled*) et le mot *union de travail* aux autres ouvriers, dits *unskilled*.

En règle générale, les ouvriers exercés qui gagnent des salaires élevés s'organisent les premiers; l'amour-propre et l'intérêt les détournent de leurs camarades moins fortunés, la plupart du temps incapables de payer des cotisations suffisantes. On se rappelle le dédain des typographes pour les pressiers, celui des maçons pour les manœuvres-portant-l'oiseau, et on a pu entrevoir quelques pages plus haut l'état d'esprit des puddleurs ou des lamineurs proprement dits à l'égard des simples journaliers qu'ils appellent les « mains du laminoir ».

Mais depuis le développement du machinisme et de la subdivision du travail à l'infini, les employeurs cherchent, en cas de force majeure, à remplacer les ouvriers exercés par des manœuvres et ils réussissent à assurer tant bien que mal la marche de leurs travaux, pendant un certain temps. Plusieurs délégués ne manquèrent pas de le faire observer à la Convention de Pittsburg.

Les Chevaliers et les Unionistes n'étaient pas seulement divisés sur le but à atteindre et les conditions d'admission à la Fédération projetée.

Il y avait entre eux d'autres divergences de vues analogues à celles qui s'étaient produites dans presque tous les congrès ouvriers tenus antérieurement, et spécialement au Congrès de Rochester (1874).

Si l'on examine le programme voté par ce Congrès, le texte de la déclaration de principes formulé par les

CHEVALIERS DU TRAVAIL en 1878, et le programme de la FÉDÉRATION DES UNIONS DE MÉTIER ET DE TRAVAIL ORGANISÉES DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA, on y trouve les mêmes revendications. On en retrouve d'autres négligées par la Fédération, d'autres par les Chevaliers, et enfin on voit que ceux-ci en ont adopté de nouvelles.

Quelques détails à ce sujet semblent de nature à jeter une certaine lumière sur les tendances du mouvement que nous étudions.

a. Les associations ouvrières représentées au Congrès de 1874, les Chevaliers du Travail et la Fédération fondée en 1881 se sont accordés à réclamer :

Un bureau national de statistique et des bureaux analogues dans tous les États;

La reconnaissance légale des trades-unions et des autres associations ouvrières;

Des mesures de protection pour l'hygiène et la sécurité des travailleurs;

Une loi obligeant les sociétés enregistrées à payer leurs employés au moins une fois par mois et en monnaie légale;

Une autre donnant aux ouvriers un privilège sur le produit de leur travail;

L'abolition du marchandage dans les travaux publics;

L'interdiction « d'importer » des gens appartenant à des races « serviles »;

La suppression de la concurrence faite dans les prisons au travail libre;

Enfin, la réduction de la journée de travail à huit heures.

Dans la suite, une bonne partie de ce programme a été exécutée. Les Chevaliers et les unionistes (repré-

sentés depuis par la Fédération) s'en sont attribué respectivement le mérite. En réalité, ils y ont contribué les uns et les autres.

b. Voici maintenant les articles du programme de 1874 que les Chevaliers se sont appropriés et que la Fédération a laissés de côté :

Création de sociétés coopératives de production et de consommation;

La terre publique, héritage du peuple, doit être réservée à l'occupant et on ne doit plus en donner un seul acre aux chemins de fer et aux spéculateurs;

Création de Bourses publiques pour faciliter l'échange des produits entre les fermiers et les artisans et pour supprimer les intermédiaires et les spéculateurs;

Transports à bon marché;

Substitution de l'arbitrage aux grèves;

Les deux sexes doivent recevoir une paie égale pour le même travail;

L'État devra créer un intermédiaire circulant purement national, émis sans l'intervention de banquiers, ayant cours légal et pouvant être échangé contre des obligations du Gouvernement ne portant pas plus de 3,65 0/0 d'intérêt.

En s'appropriant ce programme, les Chevaliers l'ont modifié. Ils ont ajouté que le but des coopératives était de remplacer le régime du salariat.

Que toutes les terres détenues dans un but de spéculation devraient être imposées sur leur pleine valeur.

Que le Gouvernement ne devrait jamais émettre des titres portant intérêt et qu'il devrait racheter et exploiter lui-même tous les moyens de communication : télégraphes, téléphones et chemins de fer.

En ce qui concerne la réduction des heures de travail, ils déclaraient qu'ils s'efforceraient de l'obtenir par le « *refus général* de travailler plus de huit heures ».

Enfin, ils préconisaient l'établissement de l'*impôt sur le revenu.*

Le préambule de leur déclaration de principes avait été exactement copié sur le préambule du programme voté par le Congrès Industriel de 1874, mais ils avaient supprimé toute allusion « aux bienfaits du Gouvernement qui nous a été légué par les fondateurs de la République », et ils avaient remplacé le paragraphe qui reconnaissait « le pouvoir et l'efficacité des trades-unions pour régler les affaires de métier pures » par un autre paragraphe affirmant que leur but était « d'organiser, d'éduquer et de diriger le pouvoir des masses industrielles ».

c. La Fédération demandait, outre les satisfactions réclamées par le Congrès de 1874 et les Chevaliers du Travail, l'éducation obligatoire et la responsabilité des employeurs en cas d'accident.

Comme le Congrès, elle réclamait des lois sur l'apprentissage et la journée de huit heures.

Son préambule annonçait qu'elle poursuivait l'affiliation de toutes les associations de métier et de travail de l'Amérique du Nord.

Quant aux déclarations platoniques du Congrès de Rochester et des Chevaliers du Travail en faveur de l'arbitrage et contre la grève, elle les laissa de côté. Cela regardait ses constituants. Du reste, ces déclarations n'ont pas empêché les Chevaliers de se jeter dans les grèves avec une ardeur incomparable.

Cette différence de vues et de méthodes devait fata-

lement mettre les Chevaliers aux prises avec la nouvelle Fédération.

A la Convention de Pittsburg (1881) il avait été entendu que les Chevaliers et unionistes chercheraient à grouper suivant leurs méthodes respectives, tous les travailleurs de l'Amérique du Nord. Mais, l'année suivante, à la Convention de Cleveland, aucune assemblée de Chevaliers n'était représentée.

Bref, à la fin de l'année 1881, les diverses tendances qui s'étaient fait jour dès les premiers congrès ouvriers s'étaient cristallisées et avaient entraîné la formation de deux centres de groupement bien distincts pour les associations ouvrières : d'un côté, les Chevaliers du Travail; de l'autre, la Fédération des trades-unions.

C'est surtout cette dernière qui va nous intéresser.

CHAPITRE II

La Fédération des trades-unions (1881-1886).

Elle se propose surtout de renforcer les unions qui la constituent et d'en organiser d'autres. — Première réglementation du boycott. — Tentative infructueuse pour obtenir l'application générale de la journée de huit heures. — La Fédération refuse de discuter le rachat des chemins de fer et des télégraphes, mais elle se prononce en faveur d'un tarif de douanes protecteur. — Elle refuse de s'immiscer dans la politique; ses relations avec les pouvoirs publics. — Les progrès des Chevaliers du Travail portent ombrage aux principales Unions nationales; conférences de Philadelphie et de Columbus. — La Fédération est réorganisée sur des bases plus solides.

La Convention réunie à Pittsburg en novembre 1881 pour former une fédération de trades-unions dut naturellement s'occuper des conditions auxquelles les diverses associations seraient affiliées.

Un délégué demanda si l'on repousserait les unions locales indépendantes.

De même que les unions locales de typographes avaient réussi, de bonne heure, à ne laisser affilier par l'Union Internationale Typographique qu'une seule union dans chaque localité, de même les Unions

nationales et internationales qui s'étaient fait représenter à la Convention de Pittsburg ne manquèrent pas de faire respecter leur *juridiction*. Par exemple, en 1885, l'Union Internationale des Cigariers réussit à empêcher la Fédération d'accepter les lettres de créances des délégués de l'Union Progressive des Cigariers « fondée par des ouvriers qui avaient déserté l'Union Internationale ».

Le but principal de la Fédération était, nous l'avons vu, l'encouragement et la formation d'unions locales, de fédérations de métiers distincts et d'Unions nationales recrutées dans le même métier.

La Convention de 1881 s'en occupa beaucoup.

Le rapport présenté par le Comité législatif à la Convention de 1882 constata la formation d'un grand nombre de fédérations de métiers distincts dans tout le pays et fit prévoir la constitution à brève échéance de plusieurs Unions nationales. Ce comité ajouta qu'on avait pu procurer de l'ouvrage à un certain nombre de grévistes et soulager ainsi les unions auxquelles ils appartenaient; en même temps on avait empêché des ouvriers mal renseignés d'accepter « les conditions dégradantes qui leur étaient offertes par des employeurs sans scrupules » et de nuire ainsi à leurs camarades.

En 1883, le premier soin du Comité législatif fut d'exposer les résultats qu'il avait obtenus en essayant d'organiser les plâtriers, les sculpteurs sur bois, les tailleurs, etc., sans compter de nouvelles fédérations de métiers distincts. Cette année, la Convention vota quelques fonds pour faciliter l'organisation des ouvriers de l'industrie textile, et discuta aussi les moyens d'organiser les femmes.

En 1884, chaque délégué fut investi d'un mandat

officiel qui le chargeait d'accroître le nombre des associations représentées à la Fédération et de renforcer celles-ci.

L'année suivante, plusieurs leaders profitèrent de l'agitation créée par la présence de la Convention à Washington pour organiser des ouvriers de cette ville qui n'étaient pas encore syndiqués.

En 1885, l'attention de la Convention fut appelée sur les abus auxquels avait donné lieu le *boycott*, « cette arme populaire et favorite des travailleurs organisés ». Elle décida que le Comité législatif devrait être saisi des demandes de boycott et mis en possession de tous les renseignements qui lui paraîtraient nécessaires. Une fois autorisé, « légalisé », comme on dira plus tard, le boycott serait communiqué à toutes les organisations affiliées.

Elle s'occupa aussi des *labels*. Dès l'année 1881, l'Union Internationale des Cigariers, l'Union des cigariers blancs de Californie et l'Assemblée des cigariers de Pittsburg (Chevaliers du Travail), avaient réussi à faire recommander les labels apposés sur les boîtes de cigares fabriquées par leurs adhérents « pour garantir un travail propre et honnête ».

Il fut plus difficile à la Fédération d'appuyer les *unions en grève*. Elle vota bien à plusieurs reprises des subsides assez maigres pour aider des grévistes, mais elle éprouva les mêmes difficultés que l'Union Internationale Typographique pour arriver à créer un véritable fonds de grève. La question fut posée en 1884, et une proposition destinée à le constituer fut soumise au référendum de toutes les unions affiliées, mais cette proposition ne put obtenir la majorité des deux tiers qui avait été stipulée.

La quatrième convention tenue à Chicago en octobre 1884 commença une active propagande en faveur de la *journée de huit heures*, question à laquelle ses chefs ont attribué une importance capitale. Il fut entendu qu'on essayerait de l'inaugurer sur une grande échelle, le 1er mai 1886, et aussitôt les leaders ouvriers dépensèrent toute leur énergie à créer un puissant courant d'opinion en faveur de cette mesure. Les anarchistes qui s'y étaient toujours opposés y virent un moyen de propagande, et changèrent brusquement d'attitude; aussi les explosions qui se produisirent vers la date fixée à Haymarket (Chicago) eurent-elles pour résultat de discréditer ce mouvement dans l'esprit du public.

On se rappelle qu'après l'organisation de nouvelles unions l'objet de la Fédération était de faire voter des mesures favorables aux intérêts des classes laborieuses.

Deux ou trois ans après sa fondation, un certain nombre de *lois* avaient été votées dans plusieurs États pour assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Une loi nationale interdisait l'émigration chinoise, mais les tribunaux l'interprétaient de manière à la rendre inapplicable. Nous avons déjà dit que si la Fédération et les Chevaliers du Travail s'attribuaient respectivement le mérite d'avoir fait voter un grand nombre de lois ouvrières, il est probable que ces résultats ont été dus à leur double action.

Sans vouloir entrer en ce moment dans la discussion de l'efficacité de toutes ces lois, il est intéressant de constater le revirement qui s'était déjà produit à cette époque dans l'esprit de certains leaders.

Un des plus intelligents parmi eux, Frank Foster,

secrétaire du Comité législatif en 1884, observait qu'il était inutile de compter sur la législation pour obtenir la journée de huit heures et faire aboutir d'autres revendications. « Une demande concertée, disait-il, et soutenue par une organisation complète produirait beaucoup plus d'effet que le vote de milliers de lois dont la mise en vigueur dépendra toujours du bon plaisir des politiciens.... L'esprit d'organisation est dans l'air, ajoutait-il, mais le faible montant des cotisations versées, le parti pris et le manque d'esprit pratique soulèvent de grands obstacles. »

Néanmoins, de nouvelles unions s'étaient fondées, les anciennes avaient enregistré de nombreuses adhésions et des organisations créées pour réduire la journée de travail avaient surgi de toutes parts.

Pour bien marquer l'évolution qui s'est accomplie dans le mouvement que nous étudions, il est nécessaire de caractériser l'attitude prise par la Fédération en ce qui concerne l'*action politique* et les *programmes socialistes*.

La préoccupation d'écarter toute discussion politique se fit jour tout de suite. Pendant la première Convention, un journal ouvrier de Pittsburg ayant représenté M. Samuel Gompers comme le leader de l'élément socialiste, les amis de celui-ci crurent devoir garantir la sincérité de ses convictions « unionistes ». De même, quand on discuta le titre qu'il faudrait donner à la Fédération, plusieurs délégués laissèrent percer leur préoccupation d'éliminer impitoyablement les associations qui avaient un but politique.

Le président refusa de mettre aux voix une résolution portant que le devoir du Congrès et des Législatures dans les divers États était de préparer le plus

tôt possible le rachat et l'exploitation par les pouvoirs publics des Compagnies de chemins de fer et de télégraphes. Un amendement très modéré ne put trouver grâce aux yeux du président.

Il est intéressant d'en donner le texte, car l'attitude de la Fédération Américaine du Travail, héritière de celle dont nous nous occupons maintenant, s'est modifiée plus tard sur ce point, pour donner satisfaction à des intérêts de métiers.

« C'est le devoir du Congrès de réglementer le commerce entre les États. Tous les moyens de communications et de transport devraient être soumis à un contrôle législatif de manière à assurer des tarifs modérés, justes et uniformes pour les passagers et les marchandises. »

Un autre projet de résolution ayant pour but de réserver les terres publiques aux occupants — c'était un des articles du programme de Rochester adopté par les Chevaliers du Travail — eut le même sort.

Le président de la Convention, John Jarrett, déclara que ces questions étaient étrangères au but que se proposait la Fédération.

En revanche, le même John Jarrett, qui était aussi président de la puissante Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier, persuada à la Fédération de recommander au Congrès des États-Unis le vote de lois destinées à donner à chaque industrie américaine « pleine protection contre le travail à bon marché des pays étrangers », malgré les protestations des délégués libre-échangistes de l'Ouest.

L'année suivante, Frank Foster lut à la Convention un mémoire dans lequel il s'attachait à démontrer que le tarif protecteur n'était pas favorable aux

ouvriers, même dans l'Est, et il réussit à faire rayer du programme de la Fédération la déclaration protectionniste qui y était insérée. A la suite de cette décision l'Association Amalgamée se retira de la Fédération, malgré un échange de lettres très courtoises qui eut lieu entre Frank Foster et John Jarrett.

En 1881, le Comité législatif interdit à ses membres d'approuver publiquement la plate-forme de n'importe quel parti politique et, en 1885, la Convention repoussa une proposition tendant à recommander aux organisations affiliées la formation d'un parti ouvrier.

Avant de quitter ce sujet, il est bon de noter que les politiciens s'intéressaient alors très peu aux syndicats ouvriers pour lesquels ils ont affiché par la suite une si grande sollicitude.

En 1882, le Comité législatif de la Fédération ayant manifesté le désir d'être entendu par la Commission législative chargée de faire une enquête sur les questions d'éducation et de travail, ne put obtenir un simple accusé de réception du président de la Chambre des Représentants.

La même année, une commision sénatoriale chargée de faire une enquête sur les grèves ne crut pas devoir convoquer un seul trade-unioniste.

En 1884, le Comité national du parti républicain ne daigna même pas répondre à la lettre qui lui avait été adressée au nom de la Fédération pour demander son opinion sur la loi des huit heures et d'autres lois ouvrières. Le secrétaire du Comité national du parti démocrate promit d'en référer audit comité, mais celui-ci négligea de s'en occuper.

Entre temps, l'antagonisme qui s'était développé

sourdement entre les Chevaliers du Travail et la Fédération menaçait d'éclater au grand jour.

En 1880, les Chevaliers ne comptaient guère plus de 5 000 adhérents en règle avec l'Ordre, d'après George Mac-Neill, leur historien. En 1881, leur nombre avait à peu près quadruplé. Vers 1886-1887, ils prétendaient avoir atteint le million, mais ils exagéraient très probablement.

Malgré leur répugnance à grouper ensemble les ouvriers recrutés exclusivement dans le même métier, ils affilièrent en bloc un grand nombre de trades-unions qui se transformèrent en assemblées locales de Chevaliers, souvent en gardant leur ancienne forme.

Avec ces assemblées locales on en fonda d'autres qui jouèrent sur tout le territoire un rôle semblable à celui des Unions nationales et ne tardèrent pas à entrer en lutte avec elles.

A partir de 1882, chaque convention tenue par la Fédération retentit des plaintes formulées par les unions qui avaient vu des Chevaliers prendre la place de leurs adhérents engagés dans une grève ou impliqués dans un *lockout* (renvoi en masse des ouvriers par l'employeur). Les cigariers et typographes, particulièrement visés parce que leurs unions se défendaient avec âpreté, reprochaient aux Chevaliers de boycotter des produits fabriqués par des ouvriers parfaitement en règle avec leur union.

Pour préciser l'état d'esprit des vieilles unions à l'égard de ces nouveaux venus, nous allons extraire quelques passages des procès-verbaux de la Convention annuelle de l'UNION INTERNATIONALE TYPOGRAPHIQUE.

En 1882, celle-ci avait voté des remerciements aux Chevaliers à cause de l'appui qu'elle en avait reçu

lors de deux grèves importantes qui avaient éclaté à Rochester et à Pittsburg.

En 1884, le ton est changé, mais les relations ne sont pas encore très tendues.

Le président, dans son rapport annuel, se dit enthousiasmé par les progrès des Chevaliers, mais « il lui déplairait de voir une association, qui a lutté pendant près d'un tiers de siècle, se suicider pour disparaître au sein d'une organisation qui n'a pas encore vu le feu ».

A chaque instant des plaintes se produisent contre les Chevaliers qui ne font aucun cas de l'Union Internationale Typographique et reçoivent dans leurs rangs des *rats* avérés. Il faut que le président de l'Union confère avec le Grand-Maître des Chevaliers pour mettre fin à ces divisions. « Nous ne pouvons pas faire autrement que d'être bons amis, dit-il, puisque nous poursuivons le même objet, et nous devons conserver de bonnes relations avec les Chevaliers, car ils constituent un pouvoir avec lequel il faut compter, et ils sont toujours prêts à tendre aux travailleurs une main secourable. »

Le Grand-Maître de l'Ordre promit à un Comité spécial élu par l'Union Internationale Typographique d'empêcher à l'avenir toute ingérence des Chevaliers dans les affaires de celle-ci, mais leurs agressions continuèrent et le rapport du Comité fut adopté à l'unanimité. Il concluait en ces termes : « Les Chevaliers ont fait merveille pour l'élévation des masses ouvrières et il n'y a aucune raison pour laisser éclater un conflit avec eux. Tout ce qu'on leur demande, c'est de ne pas dicter aux métiers distincts la conduite à suivre et de ne pas couvrir de la protection d'un Ordre dont nous

sommes fiers et auquel nous appartenons tous, des individus que nous n'avons pas trouvés dignes d'être conservés dans nos rangs. Nous défendrons de toutes nos forces les droits que nous avons acquis depuis si longtemps et l'intégrité de notre Union. »

En 1886, le président de l'Union Internationale Typographique se livra dans son rapport annuel aux réflexions suivantes : « Les trades-unions ont été le principal support des Chevaliers et ceux-ci ont rendu de très grands services à la cause ouvrière, puisqu'ils ont mis en contact toutes les classes d'ouvriers et qu'ils ont plus d'une fois servi de bouclier à des unions persécutées; mais un nouvel élément agite, dans leurs conseils, la destruction de toutes les trades-unions. Ils veulent ignorer la diversité d'intérêts et les différences d'adresse professionnelle et d'intelligence qui existent partout. Si l'on pouvait montrer que leur Ordre est fondé sur des principes supérieurs aux nôtres, qu'il a évité nos erreurs et qu'il peut présenter un programme susceptible de profiter à tous les ouvriers sans qu'il puisse être réalisé par les trades-unions, je proposerais de dissoudre l'Union Internationale Typographique, bien qu'elle ait subi l'épreuve de plus d'un tiers de siècle, pour l'incorporer aux Chevaliers du Travail.... Ce ne sont pas seulement les agressions du capital qui nous font courir des dangers, mais encore les théories informes et les entreprises irréalisables du travail. Absorber toutes les unions dans une seule organisation, en effaçant leurs traits distinctifs, entraverait les progrès de la cause ouvrière. »

En 1887, le président déclare que l'Union Internationale Typographique est résolue à repousser les

moindres tentatives qui seront faites contre ses prérogatives et contre ses droits. Elle se plaint que beaucoup d'assemblées de Chevaliers aient continué à recevoir des *rats* et violé ainsi les vrais principes sur lesquels toutes les associations ouvrières sont fondées : « c'est à cause de ces *rats* qu'il a fallu s'organiser, car ils sont les instruments dont se servent les employeurs qui veulent subjuguer les hommes désireux d'avoir un salaire convenable pour un jour de travail convenable ». Le rapport de l'Organisateur en chef constate que des troubles fréquents se sont produits de juin 1886 à juin 1887 entre les Chevaliers et quelques unions, les premiers ne tenant aucun compte des grèves ordonnées par les secondes.

« Les Chevaliers, dit-il, ont aussi essayé de boycotter les journaux ouvriers indépendants. Quand des ouvriers qui leur sont affiliés appartiennent en même temps à des unions, ils veulent que leur Conseil tranche toute difficulté que ces derniers peuvent avoir avec leurs employeurs. C'est l'Union Internationale Typographique qui, avec d'autres unions, a fondé l'Ordre des Chevaliers et celui-ci, maintenant, voudrait les remplacer. Les typos ont maintenant pour leur métier des lois écrites, des traditions et des coutumes qui ne peuvent être supplantées par des songes de visionnaires, ni supprimées par les idées despotiques de prétendus révolutionnaires. »

De son côté, l'*Association amalgamée des ouvriers du fer et de l'acier* avait été en butte aux attaques de certains Chevaliers. En 1882, l'Assemblée générale de l'Ordre avait même cru devoir blâmer, en termes sévères, la conduite des Chevaliers qui avaient tenté de semer la discorde dans les rangs de cette association.

La *Fraternité des Charpentiers* n'avait pas non plus été épargnée. En vain, elle avait sollicité l'appui des Chevaliers au moment où elle se préparait à entreprendre sa première campagne pour la journée de huit heures; en vain, elle avait demandé au secrétaire général de l'Ordre d'autoriser les *assemblées* de charpentiers à échanger avec les *unions* de la Fraternité ces cartes de travail qu'on distribue aux ouvriers syndiqués, afin de chasser des « chantiers organisés » ceux qui n'ont pas voulu ou pu s'en procurer une. Une assemblée de Chevaliers-charpentiers interdit à ses membres de travailler côte à côte avec leurs camarades de la Fraternité et alla même jusqu'à leur ordonner de faire grève contre ces derniers.

Enfin, les cigariers étaient aussi très mécontents. En 1884, les Chevaliers du Travail accueillirent des *scabs* expulsés par l'Union Internationale des Cigariers (les scabs, littéralement les « galeux », sont les traîtres à l'union que les typographes appellent *rats*).

En 1885, les Chevaliers du Travail aidèrent les manufacturiers de New-York à infliger une défaite cruelle à l'Union Internationale des Cigariers. L'union locale n° 144 aida matériellement et moralement Mr. Samuel Gompers, qui avait été son premier président, à publier le « Picket » pour défendre les unions de New-York contre les Chevaliers.

Ceux-ci réussirent à fonder au sein de l'Ordre une *Assemblée nationale des cigariers*, qui fit apposer sur les boîtes de cigares roulés par ses adhérents un label jaune.

On comprend facilement les difficultés qui surgirent de ce dualisme d'organisation parmi les cigariers, toutes les fois qu'ils eurent à discuter les conditions du travail avec leurs employeurs.

Aussi, s'empressèrent-ils de répondre à l'appel qui fut lancé au commencement de l'année 1886 par P.-J. Mac-Guire, secrétaire général de la *Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers de l'Amérique du Nord*, pour examiner avec les principales Unions intéressées la situation nouvelle qui leur était créée.

Les Chevaliers enregistraient alors par milliers les adhésions journalières et leurs assemblées locales se multipliaient par centaines. Les grèves se répandaient comme une contagion d'un bout à l'autre du pays et le Conseil exécutif de l'Ordre était obligé, dans certaines localités, de suspendre l'initiation de nouveaux membres. Les Chevaliers venaient de jeter le masque; ils déclaraient ouvertement que les simples trades-unions n'avaient plus raison d'être.

Vingt-deux Unions nationales et internationales se firent représenter à la conférence qui fut tenue à Philadelphie sur l'invitation lancée par Mr. P.-J. Mac-Guire, W.-H. Foster (ouvrier typographe et secrétaire de la Fédération des unions organisées de Métier et de Travail), Strasser, président de l'Union Internationale des Cigariers, et deux autres leaders représentant les tailleurs de pierres et les ouvriers fondeurs. Douze autres Unions nationales ou internationales envoyèrent leur adhésion.

Cette conférence de trades-unions proposa aux Chevaliers du Travail la convention suivante :

1° Dans tous les métiers où il y a une union, les Chevaliers ne devront initier personne ou former aucune assemblée sans le consentement de la plus proche Union nationale intéressée;

2° Ils n'admettront aucun individu consentant à travailler pour un taux inférieur à l'échelle des salaires

fixée par l'union de son métier, ou ayant commis une offense quelconque envers l'union de son métier;

3° Toutes les chartes accordées par des Chevaliers à des assemblées recrutées exclusivement dans un métier où il existe une Union nationale seront révoquées, et leurs membres requis de se joindre à une *assemblée mixte* ou de fonder une *union locale* sous la juridiction de l'Union nationale compétente;

4° On révoquera tout organisateur des Chevaliers, qui aura essayé de faire dissoudre des trades-unions ou de porter atteinte à leur développement ou à leur privilège;

5° Aucune assemblée de Chevaliers ne s'immiscera dans une grève ou un *lockout* intéressant une trade-union quelconque avant qu'un règlement soit intervenu à la satisfaction de cette dernière;

6° Les Chevaliers ne devront émettre aucun label qui puisse faire concurrence à celui d'une Union nationale.

Les Chevaliers du Travail rejetèrent ces propositions et adressèrent aux trades-unions une circulaire rédigée par un comité spécial dont Frank Foster était le président et qui comptait parmi ses membres Robert Shilling, jadis président du Congrès industriel tenu à Rochester en 1874, et George Mac Neill. En voici quelques extraits :

« Nous ne faisons aucune distinction de métier, de sexe, de croyances, de couleur ou de nationalité. Nous voulons élever les salaires, abaisser les heures de travail...; empêcher par des lois les accumulations injustes de richesse, et les grandes corporations...; nous voulons préparer le remplacement du salariat par la coopération et la suppression des castes et des classes. »

« Nous reconnaissons les services rendus à l'humanité et à la cause du travail par les trades-unions, mais nous croyons que le temps est venu ou que le temps approche où tous les travailleurs pourront être enrôlés sous la même bannière. »

« Nous nous engageons à coopérer avec les organisations qui veulent conserver leur forme actuelle pour atteindre les résultats qu'elles poursuivent comme nous, et notre comité spécial conférera avec celui que toutes les Unions nationales ou internationales auront jugé à propos de désigner pour régler toutes les difficultés qui pourraient s'élever entre nous. »

« La base sur laquelle une entente peut intervenir comporte nécessairement quelque système pour protéger toutes les associations ouvrières contre les hommes qui ont été expulsés, suspendus, ou frappés d'amende et contre tous ceux qui ont pris la place d'Unionistes ou de Chevaliers impliqués dans une grève ou un *lockout.* »

« Autant que possible, il faudrait adopter une échelle uniforme de salaires et d'heures de travail et un système permettant d'échanger les *cartes de travail.* »

« Enfin, nous croyons que lorsqu'une demande sera faite pour augmenter les salaires ou réduire les heures de travail, une conférence devra être tenue entre les diverses organisations représentées dans les établissements intéressés, et qu'il devra en être de même pour le règlement de toutes les difficultés qui pourraient s'élever entre employeurs et employés. »

Une nouvelle conférence eut lieu à Columbus (Ohio) en décembre 1886, mais un accord ne put intervenir. Disons tout de suite que les autres conférences tenues

jusqu'à ces derniers temps n'ont jamais produit de résultats pratiques.

Jusqu'en 1886, la Fédération des trades-unions américaines n'avait été qu'une conférence d'unions plus ou moins analogue au Congrès des trades-unions britanniques. L'antagonisme des Chevaliers du Travail obligea ses constituants à s'unir plus étroitement dans un but défensif, et la situation économique du pays contribua à les y pousser.

Après la reprise, le « boom » de 1879-1880, l'industrie avait subi une nouvelle dépression qui s'était prolongée de 1882 à 1886. A la fin de 1885, M. Caroll D. Wright, Commissaire du Département du Travail, évaluait le nombre des sans-travail à un MILLION, en chiffres ronds.

D'après l'enquête menée par cet éminent statisticien, beaucoup de manufacturiers pensaient que le meilleur moyen d'empêcher les dépressions industrielles ou les conflits entre employeurs et employés était de s'organiser assez solidement dans chaque industrie pour équilibrer la production avec la demande des produits. D'autre part, les ouvriers pensaient qu'en s'organisant, eux aussi, de la même façon, ils pourraient assurer la stabilité de leurs salaires et l'uniformité des heures de travail. En attendant, la concentration du capital effrayait les ouvriers et les pressait à activer la concentration de leurs propres forces.

Il suffit pour s'en rendre compte de comparer la constitution de la *Fédération Américaine du Travail* avec celle de l'ancienne Fédération dont elle a pris la place.

Le préambule a disparu; on évite ainsi des déclarations inutiles et susceptibles de diviser les organisations adhérentes.

L'ancienne Fédération se proposait d'encourager et de créer *séparément* des unions locales, des fédérations de métiers locales et régionales et des Unions nationales ou internationales. La nouvelle poursuit en même temps l'affiliation des unions locales aux fédérations de métiers et l'organisation d'Unions nationales, basées sur la stricte reconnaissance de l'autonomie de chaque métier.

Comme sa devancière, elle veut faire voter des lois favorables aux travailleurs, mais elle ajoute qu'elle tâchera d'agir sur l'opinion publique en recourant à des moyens légaux et pacifiques. Enfin elle veut fournir aux Unions nationales affiliées l'occasion de s'entr'aider.

Jusqu'en 1885, les assemblées de Chevaliers avaient conservé la faculté de se faire représenter à la convention annuelle. En 1886, il n'en est plus question. Au contraire, ils sont visés par deux paragraphes qui prononcent l'exclusion de toute organisation expulsée par une Union nationale affiliée.

Un Conseil exécutif dont le président reçoit 1200 dollars par an, sans compter les frais de déplacement, remplace le Comité législatif. Lorsque ce conseil approuve une grève, toutes les organisations affiliées doivent inviter leurs adhérents à fournir des secours aux grévistes.

Le rapide exposé qu'on vient de lire nous a conduit vers la fin de l'année 1886.

A cette époque, tous les éléments de l'organisation actuelle sont constitués ou en voie de formation. Un grand nombre de fédérations de métiers distincts fonctionnent dans les principaux centres industriels et divers États; plusieurs Unions nationales se sont fondées.

Les fédérations d'unions distinctes ayant des intérêts de métier communs sont encore peu développées : on a laissé tomber à l'eau une proposition faite à la convention de Pittsburg (1881) au nom de l'*Assemblée des Unions de métier et de travail de la Côte du Pacifique*, et tendant à organiser sous des formes fédératives les industries du fer, du bâtiment, de l'imprimerie, de l'habillement... Cependant, les *Conseils de métiers alliés* commencent à paraître dans l'industrie du bâtiment à Boston, à Chicago et probablement dans d'autres villes.

En tout cas, le sentiment du danger commun pousse tous ces éléments épars à serrer plus étroitement les liens qui les unissaient déjà, et à se grouper autour de la Fédération Américaine du Travail.

Ce mouvement s'opère en dehors des Chevaliers et même contre eux.

Ceux-ci prétendent réformer tout le système industriel et se croient des innovateurs.

Ils ont tout de suite proclamé une ère nouvelle de liberté, de paix et d'abondance et formulé au nom des ouvriers « des revendications plus hautes que leur part dans les profits ou la réduction des heures de travail ». Ils ont « épousé la cause de l'humanité opprimée », et quand leur Grand-Maître T.-W. Powderley crut devoir descendre des hauteurs où planait le génie mystique d'Uriah Stephens, fondateur de l'Ordre, ce fut pour montrer la coopération comme le moyen infaillible de supprimer le salariat et du même coup les abus dont souffraient les travailleurs.

Cette idée n'était pas nouvelle, les premiers congrès ouvriers l'avaient discutée et plusieurs sociétés secrètes l'avaient reprise, — notamment la Fraternité

Industrielle et les Souverains de l'Industrie. De même on s'était occupé, avant les Chevaliers du Travail, de réformes agraires et monétaires dans le monde ouvrier.

La FÉDÉRATION AMÉRICAINE DU TRAVAIL, héritière directe de la Fédération organisée à Pittsburg en novembre 1881, n'a pas les mêmes prétentions. Au contraire, elle met une certaine coquetterie à se vieillir et cherche à se constituer une galerie d'ancêtres.

Elle veut retrouver ses origines dans l'Union Nationale du Travail qui fut fondée à Baltimore au mois d'août 1866 et tint des sessions annuelles jusqu'en 1872.

M. Samuel Gompers, président de la Fédération Américaine, a recueilli précieusement une charte délivrée le 27 novembre 1868 à l'*Union de travail du Wiscousin* par ladite *Union Nationale du Travail*. Cette charte, affichée dans les bureaux de la Fédération américaine en novembre 1896, rappelait au visiteur que la Fédération s'est abstenue autant que possible de créer des rouages nouveaux et qu'elle a toujours préféré utiliser ceux qui existaient dans leur sphère d'action naturelle.

En même temps, les circulaires et les prospectus qui évoquent le souvenir des origines lointaines (au point de vue américain) de la Fédération rappellent que l'Union Nationale du Travail s'est effondrée dès qu'elle a voulu se lancer sur le terrain de la politique, et que toutes les grandes associations qui ont voulu abandonner « les lignes de l'évolution historique » ont éprouvé le même sort.

CHAPITRE III

Fédération Américaine du Travail (1881-1895).

Ses progrès. — Organisation des simples manœuvres et des ouvriers isolés. — Respect de l'autonomie et de la « juridiction » des Unions constituantes. — La première campagne pour l'application générale de la journée de *huit heures* (1890). — La première passe d'armes avec les collectivistes. — Intervention de la police et des tribunaux dans les conflits industriels. — Les grandes grèves de 1892. — La dépression des affaires en 1893. — Résistance et progrès de la Fédération. — Échec de la grève des mineurs et de la grande grève des chemins de fer en 1894. — Discussion d'un programme politique et socialiste. — La Fédération se prononce en faveur de la nationalisation des services publics et contre l'appropriation collective de tous les moyens de production.

Fondée à la fin de 1886, la Fédération Américaine du Travail affilia, pour ses débuts, vingt-cinq organisations, parmi lesquelles deux Unions nationales.

L'année suivante (1887), 2 421 unions locales étaient représentées à la Convention. Le nombre des adhérents avait passé de 316 469 à 600 340, d'après les documents publiés par la Fédération. On avait vu rentrer au bercail la puissante Association Amalgamée

des Ouvriers du fer et de l'acier, qui s'était retirée de l'ancienne Fédération parce que celle-ci n'avait pas voulu persister dans ses déclarations protectionnistes.

Les conditions générales de l'industrie et peut-être l'antagonisme des Chevaliers qui avait poussé certaines unions à se joindre aux autres, bien qu'elles fussent assez fortes contre les employeurs (nous citerons, par exemple, ladite Association Amalgamée), avaient contribué à ce développement merveilleux. Nous avons suffisamment parlé des Chevaliers, mais quelques observations de plus sur les conditions économiques ne seront pas inutiles.

Le rapport du président Samuel Gompers appelle l'attention sur les statistiques officielles qui ont constaté le déplacement de la main-d'œuvre résultant des progrès du machinisme et l'accroissement anormal du nombre des femmes et des enfants qui travaillent dans les manufactures. Il faut, dit-il, réclamer les mêmes salaires pour le même travail, sans distinction de sexe.

La méthode la plus efficace est l'organisation des ouvriers non-syndiqués. C'est la préoccupation la plus constante des unions américaines et sans doute l'objet principal de tous leurs groupements.

Dès le début, le président Gompers s'employa activement à organiser des *unions de travail fédérales* dans les petites villes et dans les grandes, lorsqu'il n'y avait pas dans le même métier assez d'ouvriers pour former des trades-unions proprement dites. « Il y a, disait-il, des milliers de travailleurs en dehors de toute organisation. Souvent ils fournissent aux employeurs les moyens de neutraliser les efforts d'unions fonctionnant dans d'autres localités. »

Mais la Fédération voulait éviter de tomber dans les errements qui commençaient à décimer les Chevaliers. Aussitôt qu'un certain nombre d'ouvriers exerçant le même métier se rencontraient dans une *union de travail fédérale*, ils devaient former une trade-union et s'affilier à l'Union internationale à la *juridiction* de laquelle ils appartenaient. C'était le contre-pied de la politique suivie par les Chevaliers lorsqu'ils créaient des *assemblées mixtes*.

Quand on parcourt les rapports adressés aux Unions nationales par les délégués qu'elles envoient à la convention annuelle de la Fédération, on est frappé de voir l'importance qu'ils attachent à ce qu'ils appellent la *juridiction* de leur Union. Toutes les fois qu'une organisation demande à se faire affilier, le président de la Fédération s'abstient si la moindre protestation est soulevée par une Union affiliée. Il laisse à la Convention le soin de trancher la question.

La Convention de 1887 invita le Conseil exécutif à user de tout son pouvoir pour amener la fusion de toutes les organisations qui existaient dans le même métier et à presser toutes les unions locales de San-Francisco de s'affilier à la *Fédération de métiers de la Côte du Pacifique*.

Comme toutes les conventions précédentes et suivantes, elle prononça quelques *boycotts* et recommanda en termes énergiques les *labels* apposés sur les produits fabriqués par les :

Cigariers,
Cordonniers,
Fondeurs,
Boulangers,
Tailleurs,

Tonneliers,
Typographes de langue allemande,
Fabricants de parapluies et de cannes.

Enfin, elle approuva les protestations dirigées par l'*Union Internationale des Cigariers* contre les projets tendant à supprimer l'impôt sur les cigares et le tabac.

On le voit, l'action de la Fédération est devenue plus énergique, plus directe, plus efficace.

Ses efforts portent principalement sur le renforcement de l'autonomie de chacune de ses affiliées et sur l'organisation des non-syndiqués.

Cependant, il fallait réfuter par des preuves éclatantes les railleries des Chevaliers qui acccusaient les trades-unions d'impuissance.

Le projet de constituer un *fonds de grèves* avait échoué, les unions affiliées n'ayant pas voulu consentir à se laisser taxer. Il fallait trouver autre chose. Les chefs de la Fédération résolurent de donner une impulsion énergique à la propagande qui avait été inaugurée en 1884 pour amener la réduction générale de la journée de travail.

La situation économique du pays ne s'était guère améliorée au point de vue des ouvriers syndiqués. Les progrès merveilleux du machinisme dans toutes les industries jetaient sans interruption de nouveaux ouvriers sur le pavé. Ceux-ci constituaient une menace perpétuelle pour leurs camarades occupés. Comment organiser des malheureux réduits à la pauvreté et à la misère? Comment exiger d'eux le versement régulier de leurs cotisations?

« En réduisant la journée de travail, dit le président Gompers dans son rapport (1888), non seulement nous permettrons à ceux qui cherchent vainement du tra-

vail le moyen d'en trouver, mais encore nous rendrons notre emploi plus constant, nos salaires plus stables et moins exposés à des réductions. »

Le mouvement tenté en 1886 pour obtenir la journée de 8 heures n'avait pas réussi dans l'ensemble. Quelques métiers seulement avaient pu passer de 10 et 12 heures à 8 heures; mais, en revanche, un grand nombre d'autres avaient passé de 12 et 14 à 10 et 9 ou bien de 14 et 18 à 12. On évaluait, paraît-il, à plus de 3 000 000 le nombre d'heures « épargnées » au travailleur; et, par conséquent, des milliers de sans-travail avaient pu trouver de l'ouvrage.

Cette convention de 1888 vota avec enthousiasme les propositions de son président.

Elle décida l'organisation de ligues spéciales dans toutes les localités pour agir conjointement avec les fédérations de métiers locales et régionales et la convocation de meetings en masse les jours anniversaires de la naissance de Washington et de la Déclaration de l'Indépendance. Le Conseil exécutif reçut l'ordre de se renseigner sur la durée de la journée de travail dans chaque métier, le nombre des ouvriers intéressés directement à une réduction et la situation financière de chacune des Unions affiliées; puis de tâcher de discuter à l'amiable avec les manufacturiers afin d'inaugurer les 8 heures dans tout le pays, le 1er mai 1890.

L'année suivante, les préparatifs furent poussés avec activité.

Le 22 février 1889, des meetings en masse furent tenus dans 210 villes; le 4 juillet, il y en eut dans 311 villes et, le 2 septembre, dans 420. Le 22 février 1890, il y en eut dans 526 villes. Le président, qui avait parcouru en 1898 une distance de plus de 32 000 kilo-

mètres et nommé 80 organisateurs, porta leur nombre à 300; 60 000 brochures et 250 circulaires furent répandues dans tout le pays. L'enthousiasme fut tel que Samuel Gompers fut obligé d'écrire à plusieurs Unions nationales qu'il n'avait jamais été question d'ordonner une grève générale le 1er mai 1890, et que le but poursuivi était de concentrer les efforts des travailleurs sur un point donné, afin de les encourager à rester fidèles à leurs Unions. Il ajouta qu'il faudrait aider ceux qui seraient en situation d'obtenir les 8 heures le 1er mai, afin d'obtenir ultérieurement leur appui. La proposition de constituer un fonds de grèves général, soumise une fois de plus au référendum des unions affiliées, fut même votée.

Toute cette agitation, favorisée par la reprise des affaires dans le pays, accrut beaucoup les progrès de la Fédération. Celle-ci organisa plusieurs Unions Nationales et en affilia 9 anciennes, ce qui porta à 3 600 le chiffre des unions locales affiliées directement ou indirectement. Dans quelques industries, la durée de la journée de travail fut réduite de 16 à 8 heures, sans attendre la date du 1er mai 1890. Des hommes d'affaires, des manufacturiers, des personnes appartenant au clergé, à des professions libérales et aux lettres exprimèrent leur sympathie pour ce mouvement.

Les Chevaliers du Travail, seuls, refusèrent, d'une manière générale, leur coopération.

La Convention donna au Conseil, par 1 129 voix contre 367, le droit de lever des contributions extraordinaires et décréta l'expulsion des unions qui se montreraient récalcitrantes. Ce vote montre plus que n'importe quelle statistique l'influence que lui avait donnée la propagande pour les 8 heures. En d'autres

temps, les vieilles Unions nationales n'auraient jamais consenti à se laisser taxer.

Après ces préparatifs gigantesques, un échec eût été aussi désastreux pour la Fédération que les grandes grèves des chemins de fer du Sud-Ouest et de l'industrie textile à Philadelphie, en 1885-86 et 1888, l'avaient été pour les Chevaliers du Travail. Afin de s'assurer toutes les chances de succès, la Convention laissa au Conseil exécutif le soin de choisir le métier qui lui semblerait le mieux préparé pour obtenir la journée de 8 heures et de concentrer les efforts de toutes les organisations affiliées sur ce métier.

Le 17 mars 1890, le Conseil exécutif choisit la *Fraternité Unie des charpentiers et menuisiers de l'Amérique du Nord* parmi les Unions nationales qui avaient demandé à porter le premier coup. Le choix était très judicieux, car les charpentiers pouvaient compter en même temps sur l'appui des autres métiers du bâtiment.

En un an, 47 197 charpentiers, sans compter un nombre considérable d'autres ouvriers du bâtiment, bénéficièrent d'une réduction de la journée de travail dans 137 villes, d'après les statistiques publiées par l'Union des charpentiers. Dans presque tous les métiers, des réductions se produisirent.

Sur 1 163 grèves autorisées par les chefs des Unions nationales affiliées, 989 réussirent, 76 échouèrent et 98 finirent par un compromis. Un grand nombre d'unions affiliées à la Fédération obtinrent gain de cause sans faire grève.

Le prestige de la Fédération s'accrut naturellement aux dépens de celui des Chevaliers du Travail. Dans le courant de l'année 1890, 12 Unions nationales furent organisées sous ses auspices et 27 associations locales

furent affiliées. Les Unions nationales déjà affiliées virent augmenter de 913 le nombre des unions locales qui les constituaient. A l'exception d'une branche de la cordonnerie (les formiers), la force numérique de toutes les affiliées s'accrut de 5 à 35 pour 100.

A ce moment, la Fédération faillit s'arrêter net dans son développement.

De tout temps, il y avait eu dans les rangs du travail organisé des hommes qui ne voulaient pas se contenter des résultats obtenus par l'action purement économique et qui réclamaient des réformes générales. Le mouvement des Chevaliers du Travail ne leur avait pas donné satisfaction et la décadence de l'Ordre les avait de nouveau renvoyés dans leurs trades-unions. Ils y apportèrent leurs tendances et dans plusieurs localités réussirent à faire approuver des programmes socialistes.

Ce fut notamment le cas à New-York, qui est encore aujourd'hui la citadelle des collectivistes dans l'Amérique du Nord. Un certain nombre de trades-unions s'étaient retirées de l'*Union centrale du travail* qui était dominée par les Chevaliers du Travail et avaient fondé la *Fédération centrale du travail de New-York* sous l'égide de la Fédération Américaine du Travail. Quelque temps après, les Chevaliers ayant promis de renoncer à leurs pratiques habituelles, la *Fédération centrale de New-York* fut dissoute. Mais de nouvelles difficultés ayant surgi, 59 unions locales se retirèrent de la vieille *Union centrale* pour reconstituer la *Fédération centrale*.

Le président de la Fédération Américaine du Travail refusa à cette dernière une charte d'affiliation, parce qu'une branche du parti socialiste figurait sur la liste de ses constituants.

Après un débat très vif, la Convention tenue à Détroit (Michigan) en 1890 approuva son président par 1 574 voix contre 496. Il fut bien entendu que ce vote n'impliquait aucun blâme contre le parti socialiste, mais réaffirmait purement et simplement la politique traditionnelle de la Fédération, qui voulait écarter toute discussion politique ou confessionnelle et n'affilier que des unions de travail et de métier proprement dites.

La XIe Convention fut tenue à Birmingham, dans l'Alabama, pour donner une certaine impulsion aux unions du Sud. Elle s'occupa un peu moins de la question des 8 heures et discuta surtout la situation nouvelle que l'hostilité déclarée d'un grand nombre de tribunaux venait de créer.

Le mouvement énergique entamé par la Fédération en faveur de la réduction de la journée de travail avait suscité des grèves dans presque toutes les industries. Les ouvriers avaient su profiter de la reprise industrielle qui s'était dessinée et la rapidité des progrès accomplis avait surexcité leur enthousiasme. Les employeurs qui sortaient à peine de l'épidémie de grèves déchaînée par les Chevaliers du Travail au moment de leur apogée n'avaient pu réussir à s'organiser assez solidement pour soutenir la lutte. Aussi firent-ils appel au bras séculier.

Les lois de coalition qui subsistaient encore dans un grand nombre d'États furent mises en vigueur et les tribunaux firent défense aux grévistes de molester leurs camarades sous peine d'être condamnés à des peines très sévères. La police elle-même intervint pour dissoudre des meetings ouvriers.

La Convention de Birmingham fit entendre d'énergiques protestations contre l'intervention des tribu-

naux et de la police dans les conflits industriels. Elle accorda un secours de 3 000 dollars aux typographes de Pittsburgh pour les aider à faire casser l'*injonction* lancée contre eux par un juge qui voulait leur interdire « d'user de leur influence morale pour dissuader les ouvriers non-syndiqués de travailler dans les ateliers où des conflits étaient pendants ». Le Conseil exécutif reçut l'ordre de porter devant les tribunaux compétents la question de savoir si les lois de coalition étaient constitutionnelles.

En ce qui concerne la législation ouvrière, la onzième Convention discuta surtout la question du marchandage (en anglais le *système qui fait suer*), le travail des enfants et des femmes et la concurrence faite aux travailleurs libres par les prisonniers.

La douzième Convention se réunit à Philadelphie, dans l'édifice même où avait été proclamée la Déclaration des droits de l'Homme en 1774, ce qui suggéra au président Gompers de piquants rapprochements.

L'année 1892 avait été marquée par des conflits d'une violence extraordinaire, qui eurent dans tout le pays un immense retentissement et provoquèrent dans les milieux ouvriers un mécontentement général.

A Homestead, la Cie Carnegie avait envoyé contre les grévistes, qui montaient la garde autour de ses ateliers pour l'empêcher d'y introduire des ouvriers non-syndiqués, une bande armée de 300 hommes recrutés par l'agence Pinkerton. Les grévistes tuèrent ou blessèrent un certain nombre de Pinkertons et obligèrent les autres à battre en retraite. Toute la milice de l'État de Pensylvanie fut mise sur pied. 200 grévistes furent arrêtés et renvoyés devant les tribunaux.

A Buffalo, la milice de l'État de New-York vint rem-

placer des aiguilleurs en grève et obligea par la force quelques-uns d'entre eux à continuer leur travail.

Dans les mines de charbon du Tennessee et dans les mines d'argent de Cœur d'Alene (Idaho), la milice et les troupes fédérales furent envoyées contre les grévistes. A Cœur d'Alene, il leur fut défendu de tenir des réunions et chaque membre de l'Union fut tenu responsable des actes de ses camarades. Il paraît même que le général commandant les troupes fit exécuter l'ordre d'un juge fédéral interdisant aux employeurs d'occuper des ouvriers syndiqués.

Tous ces faits et d'autres moins saillants provoquèrent une véritable exaspération dans les milieux ouvriers. Ils demandèrent au Congrès de faire une enquête et se plaignirent de la violation de leurs droits de citoyens. Leur attention se tourna vers l'*action politique*. Puisque l'action purement syndicale, dirent-ils, se heurte à des lois surannées et interprétées par des juges qui lui sont hostiles de parti pris, il faut modifier la législation et limiter les pouvoirs que les juges se sont arrogés. Or, l'action politique seule nous permettra d'arriver à ce double résultat.

Dans son rapport à la douzième Convention, le président Gompers recommanda aux délégués de détourner leurs camarades des partis politiques déjà constitués et se prononça également contre la formation d'un parti ouvrier indépendant. « Il vaudra mieux, ajouta-t-il, voter en masse pour les candidats qui se seront prononcés en faveur de nos revendications politiques ou économiques que de constituer nous-mêmes un parti. Les défaites que les capitalistes et les monopoleurs viennent de nous infliger depuis qu'ils ont pris l'offensive, ont laissé nos

unions intactes. Il n'y a aucune raison pour changer nos méthodes; au contraire, il faut perfectionner notre organisation. Les trades-unions sont d'une nature élastique; elles sont capables de formuler et de mener à bonne fin n'importe quel programme sur lequel la masse des travailleurs organisés sera tombée d'accord... »

Le comité chargé d'examiner le rapport du président fut du même avis. Il proposa de fortifier la base financière des unions, de développer les labels apposés sur les produits fabriqués par des ouvriers syndiqués, de centraliser en unions compactes les nombreuses divisions qui existaient dans les différents métiers, d'entamer un mouvement plus agressif pour obtenir la journée de huit heures et d'augmenter les ressources financières de la Fédération.

En ce qui concerne l'intervention de la milice dans les conflits industriels, la douzième Convention déclara que les droits garantis aux citoyens par la Constitution avaient été violés au profit des grandes compagnies. Elle réclama, pour éviter de nouveaux abus, l'élection d'un conseil spécial dans chaque État, sans l'assentiment duquel le Gouvernement n'aurait pas le droit d'appeler la milice, à moins que le quart des électeurs inscrits dans le comté intéressé n'en aient fait la demande, et elle invita les travailleurs à ne pas se laisser enrôler dans la milice tant que la situation n'aurait pas été modifiée; enfin, elle protesta énergiquement contre l'emploi des Pinkertons et autres agents recrutés par la police privée et réclama des lois interdisant aux shérifs de requérir les services d'individus ne résidant pas dans leur circonscription.

Les difficultés suscitées par le mouvement agressif

des grands manufacturiers n'avaient pas empêché la Fédération de continuer sa marche ascendante. Elle n'en avait pas moins affilié huit Unions nationales de plus et 277 unions ou fédérations de métiers locales, sans compter un grand nombre d'unions locales que ses organisateurs avaient rattachées à leurs Unions nationales respectives. Mme Mary Kenney s'était acquittée à la satisfaction générale du mandat qui lui avait été confié par le Conseil exécutif, d'organiser les femmes. Bien plus, la Fédération avait réussi, pour la première fois, à organiser une union d'*ouvriers de la ferme* à Bellaire (Ohio).

Quand les délégués envoyés à la treizième Convention se réunirent à Chicago au mois de décembre 1893, la situation générale était loin de s'améliorer. Les affaires languissaient. L'antagonisme persistant des grands mannfacturiers et l'accroissement continu du nombre des sans-travail n'avaient permis à certaines unions de se maintenir qu'au prix des plus grands efforts et de l'appui financier de la Fédération.

Depuis le mois d'août, le pays traversait une des crises industrielles les plus aiguës qu'il ait eu à subir. Le président de la Fédération évaluait à 3 000 000 le nombre des sans-travail. Les unions de date récente qui n'avaient pas su « en temps de paix se préparer pour la guerre » avaient vu décroître considérablement leur force numérique, mais les vieilles organisations approvisionnées d'argent avaient résisté; pour la première fois, elles s'étaient, dans l'ensemble, maintenues en dépit de la dépression des affaires, et la Fédération avait pu délivrer des chartes d'affiliation à six Unions nationales et 202 organisations locales.

En outre, 400 organisateurs avaient parcouru le

pays, « prêchant l'Évangile des droits du travail » et formant de nouvelles unions locales affiliées tout de suite aux Unions nationales intéressées.

L'avenir n'apparaissait pas sous des couleurs rassurantes. Le secrétaire Evans le constatait franchement dans son rapport annuel et demandait aux unions solides de venir au secours des autres. « Il faut s'attendre, disait-il, à une recrudescence dans la lutte que nous avons engagée pour maintenir des salaires raisonnables. Et puisque les faiseurs de lois refusent de prêter l'oreille aux réclamations de la masse des travailleurs, ceux-ci doivent maintenant légiférer pour eux-mêmes. »

C'était bien sans doute le sentiment général, car le zèle des unions affiliées, qui semblait s'être refroidi depuis 1890, se ranima tout à coup. Le nombre des organisations représentées à la dixième Convention s'était élevé à 83, y compris 27 Unions nationales. En 1891, il était tombé à 52, y compris 29 Unions nationales, et en 1892, à 67, y compris 29 Unions nationales, malgré l'accroissement ininterrompu du nombre des affiliées.

En 1893, 72 organisations, parmi lesquelles 38 Unions nationales, se firent représenter à la Convention de Chicago et celle-ci resta en séance pendant 8 jours au lieu de 6, comme les conventions précédentes. Elle discuta les uns après les autres tous les moyens d'action dont la Fédération pouvait disposer.

Elle réglementa les boycotts — dont la multiplication avait diminué l'efficacité — et les conditions dans lesquelles le Conseil exécutif devrait désormais prêter aux unions engagées dans une grève l'appui financier de la Fédération.

Elle discuta un grand nombre de lois ouvrières, les unes d'intérêt général, les autres intéressant les marins, les typographes, les boulangers, etc., voire les employés de chemins de fer, dont elle n'avait encore pu affilier les unions. Elle ordonna au Conseil exécutif d'entamer des négociations avec celles-ci, avec les *Alliances de fermiers* et avec les Chevaliers du Travail. Mais l'intervention hostile du pouvoir judiciaire dans les conflits industriels fut sa principale préoccupation.

Le Conseil exécutif avait bien réussi à faire casser en appel l'*injonction* lancée par un juge de New-York qui voulait l'obliger à lever un boycott prononcé contre une maison de confection de cette ville, mais la Cour suprême de Pensylvanie avait maintenu l'injonction lancée contre les typographes de Pittsburg, en dépit de l'appui moral et financier qui leur avait été prêté par la Fédération.

Les grévistes de Homestead, de Cœur d'Alene et du Tennessee avaient été acquittés, mais le juge Ricks avait fait arrêter des mécaniciens coupables d'avoir démissionné plutôt que de conduire des wagons de la *Cie d'Ann Arbor and North Michigan* en grève avec ses employés, malgré l'*injonction* qu'il leur avait lancée pour leur interdire de quitter le travail. Bien plus, P. M. Arthur, grand-chef de la FRATERNITÉ DES MÉCANICIENS DE LOCOMOTIVE, avait été emprisonné pour avoir « acquiescé » à leur démission.

L'exaspération des ouvriers syndiqués était avivée par les difficultés qu'ils éprouvaient à faire appliquer les lois dont ils n'avaient obtenu le vote qu'à force de persévérance. Aussi, un grand nombre des délégués envoyés à la Convention de Chicago étaient-ils con-

vaincus de la nécessité de recourir à l'action politique sous une forme ou sous une autre.

L'élément socialiste réclamait à grands cris la formation d'un parti ouvrier indépendant, mais la majorité, instruite par l'échec de toutes les tentatives qui avaient été faites jadis dans le même but, se borna à recommander aux travailleurs : 1° de faire élire leurs camarades au Congrès des États-Unis et dans les différentes Législatures; 2° de voter en masse contre les ennemis du travail organisé, sans tenir compte de leurs prédilections personnelles.

Un programme politique proposé par les collectivistes fut soumis au référendum des organisations affiliées.

La quatorzième Convention tenue à Denver, dans le Colorado, ne trouva pas les conditions générales bien améliorées. La crise industrielle avait encore éprouvé fortement les unions affiliées, et le fonds spécial créé pour prêter de l'argent aux unions en détresse avait été insuffisant. Il avait fallu effectuer un prélèvement sur les fonds généraux de la Fédération. Certaines unions avaient eu beaucoup de peine à se maintenir en présence du nombre fantastique des sans-travail.

Le président et le secrétaire se félicitaient d'avoir pu délivrer des chartes d'affiliation à 5 Unions nationales et 167 organisations locales ou régionales, mais ils insistaient sur la nécessité de grossir à tout prix les rangs du travail organisé.

Nous laissons de côté cette fois les mesures prises par la Convention de Denver pour faciliter l'organisation des ouvriers non-syndiqués, peser sur les employeurs au moyen des labels apposés sur les produits du « travail organisé », et faire voter des lois

ouvrières. Son attention fut absorbée par les grandes grèves qui avaient éclaté dans les mines et sur les chemins de fer en 1894, d'une part; la discussion du programme politique soumis au référendum des organisations affiliées, d'autre part.

Au début de l'année, une grève impliquant 125 000 ouvriers avait éclaté dans les mines à la suite du refus opposé par la majeure partie des directeurs aux *Travailleurs Unis de la mine*, qui réclamaient l'adoption d'une échelle uniforme de salaires.

Après une lutte de huit semaines, les chefs de cette Union s'étaient décidés à transiger. Bien qu'ils eussent réussi à stipuler un minimum de salaires, les hommes éprouvèrent une déception si vive qu'ils demandèrent sur-le-champ la démission de tous les membres du Conseil exécutif et faillirent même en pendre deux.

Ils avaient réussi à se rendre maîtres de l'*offre* sur le *marché du travail* : les mineurs, syndiqués ou non, étaient restés les bras croisés ; de plus les stocks de charbon étaient épuisés; ils étaient convaincus qu'ils pourraient dicter leurs conditions aux employeurs.

Leurs espérances furent ruinées par les arrivages de charbons anglais et surtout, crurent-ils, par la résistance obstinée d'un propriétaire qui « contrôlait » à lui seul 92 mines dans la Pensylvanie, l'Ohio, l'Iowa, l'Indiana et l'Illinois, et ne voulait à aucun prix « reconnaître le travail organisé ». Ils avaient été aidés par les unions de tous les métiers; ils prétendaient avoir eu de leur côté la sympathie du public. Ils croyaient avoir été vaincus par la force du monopole. Aussi, la *nationalisation des mines* leur parut-elle le seul moyen d'améliorer leur situation.

A peine la grève des mineurs avait-elle pris fin que

la grève de chemins de fer la plus formidable qu'on ait jamais vue éclatait à Chicago. Sur les 23 lignes principales qui aboutissent à cette ville, c'est-à-dire au plus grand centre de distribution de l'Amérique pour le blé et la viande, 13 furent entièrement bloquées et le trafic des 10 autres fut paralysé. A la suite des excès commis par la populace, le Président des États-Unis envoya des troupes fédérales sur les lieux, malgré la protestation de Mr. Altgeld, gouverneur de l'Illinois.

Un grand nombre d'unions, dans tous les métiers, firent grève par sympathie pour les employés de chemins de fer et le Grand-Maître des Chevaliers du Travail voulut même ordonner la grève générale.

Plus sage, le Conseil exécutif de la Fédération se réunit à Chicago, convoqua les chefs non seulement des Unions constituées par les employés de chemins de fer, mais encore d'un grand nombre d'autres, et, après avoir entendu les explications de M. Debs, président de l'Union qui avait ordonné la grève, recommanda l'abstention à toutes les unions affiliées, tout en exprimant la sympathie de la Fédération pour un mouvement qui lui paraissait inopportun. La Convention, d'ailleurs, lui donna raison.

Une injonction lancée contre E. V. Debs par un juge fédéral rendit celui-ci responsable d'excès qui n'avaient pas été commis par les membres de son Union et il fut emprisonné pour « mépris de la Cour ».

Dans cette lamentable affaire, tout contribua à augmenter l'exaspération des ouvriers américains.

L'emprisonnement de Debs leur parut une injustice criante. L'intervention du président Cleveland les froissa d'autant plus qu'elle avait été basée sur une

loi votée « pour protéger le public contre l'avidité et le pouvoir arbitraire des compagnies de chemins de fer ». Les ouvriers eurent cette impression que tout le pouvoir dont disposait l'autorité fédérale était désormais à la disposition de ces compagnies.

La Convention discuta toutes les péripéties de la grève de Chicago. Elle exprima la sympathie de la Fédération pour les leaders emprisonnés qu'elle s'engagea à aider moralement et pécuniairement devant la Cour suprême, dénonça leur condamnation, qui avait été faite au mépris des règles ordinaires de la procédure, et réclama la nomination d'une commission d'enquête par les pouvoirs publics.

Il sembla que le meilleur moyen d'empêcher le retour de semblables abus était de *nationaliser les chemins de fer*, et le journal officiel de la Fédération — fondé au mois de mars 1894 — exprima le sentiment général des ouvriers organisés en ces termes :

« Il faut que le gouvernement possède les chemins de fer pour que les chemins de fer cessent de posséder le gouvernement, et puisque celui-ci a entrepris d'exploiter des lignes en faillite pourquoi n'exploiterait-il pas les autres? »

Des faits analogues s'étaient produits dans la plupart des grandes villes entre les Compagnies, généralement très puissantes, chargées d'exploiter des services d'intérêt public, et leurs employés, notamment sur les tramways.

Si l'on se rappelle que les typographes demandaient la *nationalisation des télégraphes et des téléphones* pour détruire les monopoles qui s'opposaient à la fondation d'un grand nombre de journaux, on comprendra facilement dans quel état d'esprit les délégués envoyés à

la Convention de Denver allaient aborder la discussion du programme politique soumis par la Convention précédente au référendum de leurs constituants.

Pendant toute l'année, les diverses unions affiliées discutèrent sérieusement la situation. Leurs délégués arrivèrent à la Convention munis d'instructions formelles.

Les articles relatifs à des lois ouvrières furent laissés à peu près intacts et ceux qui demandaient l'exploitation par les municipalités ou la nation des tramways, télégraphes, chemins de fer, etc., furent votés sans difficulté, parce qu'ils visaient essentiellement des intérêts de métiers.

Mais le préambule destiné à jeter la Fédération dans la politique fut rejeté par 1 345 voix contre 861. De même « l'appropriation *collective par le peuple de tous les moyens de production et de distribution* » fut repoussée.

Enfin, la Convention refusa, par 1 173 voix contre 735, d'approuver l'ensemble des articles qu'elle avait adoptés un par un. Ce refus, joint à la suppression du préambule, écrasait dans l'œuf la proposition de créer un parti politique, et lui substituait une simple déclaration de principes que la Fédération n'avait même pas la prétention d'imposer à ses constituants, comme le fit observer le président Gompers, en réponse à une question qui lui avait été adressée par John Mac-Bride, délégué des *Travailleurs Unis de la Mine.*

Cependant, pour la première fois, Gompers ne fut pas réélu. John Mac-Bride l'emporta sur lui, grâce à l'appoint des collectivistes.

Dans le rapport qu'il présenta à la quinzième Convention, celui-ci put de nouveau constater l'augmen-

tation de la force numérique et financière de la Fédération, malgré les suites de la crise industrielle de 1894. Plusieurs unions affiliées avaient profité de la légère reprise qui s'était produite pour obtenir une augmentation de salaires et une réduction de la journée de travail. Il y avait eu de nombreuses grèves, mais elles avaient conservé un caractère local, à l'exception des grèves inaugurées dans l'Est par l'*Union Internationale des Tailleurs de la confection*, et dans le Centre, par les *Travailleurs Unis de la Mine*.

La Fédération avait affilié directement 8 Unions nationales, 8 fédérations de métiers locales et 141 unions locales ou fédérales.

Elle avait profité de la présence de John Burns et de David Holmes, délégués à la Convention de Denver par le Congrès des trades-unions britanniques, pour organiser une tournée de conférences qui avait produit d'excellents résultats, au point de vue de la propagande.

Le Conseil exécutif annonçait qu'il avait fait capituler au moyen du boycott deux grandes imprimeries : Rand Mac-Nally and Co, de Chicago, et la Werner Printing Co., d'Akron (Ohio) (que l'Union Internationale Typographique n'avait pu amener à composition); la Compagnie Armour de Kansas-City, qui avait eu maille à partir avec une union locale de « désosseurs de bœufs », affiliés directement à la Fédération, et un grand nombre d'autres employeurs.

Les grèves sympathiques s'étaient considérablement développées, à tel point que certaines fédérations de métiers locales avaient émis la prétention d'expulser des unions qui n'avaient pas voulu cesser le travail, bien que celles-ci ne fussent pas en cause et qu'elles eussent signé des contrats avec leurs employeurs.

Le Conseil exécutif avait blâmé cette atteinte à leur autonomie et recommandé aux unions affiliées de rester fidèles à leurs engagements.

Le mouvement en faveur de la journée de 8 heures avait été suspendu, parce que les circonstances n'étaient pas favorables. La Convention décida de le reprendre et recommanda au Conseil exécutif de concentrer sur un ou plusieurs métiers les efforts de la Fédération, lui laissant la faculté de lever des contributions extraordinaires.

Elle s'occupa, comme d'habitude, de la *législation ouvrière* et recommanda aux fédérations locales ou régionales d'appuyer devant les pouvoirs compétents les lois et règlements qui intéressaient les coiffeurs, les boulangers, les maréchaux ferrants, etc.

Enfin, elle eut de nouveau à se prononcer sur la question politique.

Le président John Mac-Bride interprétait autrement que son prédécesseur l'attitude de la Convention de Denver à l'égard du programme politique sur lequel elle avait dû se prononcer. D'après lui, le rejet de l'ensemble n'en laissait pas moins subsister les articles votés séparément.

Il demanda à la Convention de définir nettement sa position à l'égard de l'action politique.

M. Gompers combattit vigoureusement les vues de son successeur. P.-G. Mac-Guire, premier vice-président de la Fédération, vint à la rescousse et fit voter une résolution portant que les 12 articles votés à Denver figureraient dans le journal de la Fédération sous la rubrique : « Demandes législatives ». Par 1 676 voix contre 744, la Convention déclara que la Fédération n'avait pas de programme politique, et

1460 voix contre 158 votèrent l'insertion à la Constitution de la disposition suivante :

« Les partis politiques : *démocrate*, *républicain*, *socialiste*, *populiste*, *prohibitionniste* ou autre, n'auront aucune place dans les conventions de la Fédération Américaine du Travail [1]. »

1. Les conventions de 1897 et 1898 ont adopté la même attitude.

Samuel Gompers a été réélu, en 1897, par 1 858 voix contre 407 données au candidat socialiste et, en 1898, à l'unanimité, moins 3 voix.

La convention de Kansas-City (1898) a repoussé toutes les propositions socialistes et voté par 1923 voix contre 492 une résolution portant qu'il n'appartenait pas à la Fédération Américaine du Travail de désigner le parti pour lequel ses adhérents devraient voter.

CHAPITRE IV

La Fédération en 1896.

Le bilan du secrétaire Mac-Craith. — Éléments constitutifs, dénombrement et situation financière de la Fédération. — Comment elle agit dans l'intérêt de chaque union : 1° sur les ouvriers « inorganisés »; — 2° sur les associations rivales; — 3° sur les employeurs (exemple du boycott de la maison Armour; énumération des *labels*; secours financiers); — 4° sur les pouvoirs publics (lois ouvrières; mesures administratives; intrigues parlementaires); — 5° sur l'opinion publique. — Attitude de la Fédération et de ses leaders pendant la campagne électorale.

Nous avons retracé aussi rapidement que possible l'histoire de la Fédération Américaine du Travail et de ses origines dans le but de mieux pénétrer ses tendances actuelles. Nous allons maintenant examiner de plus près son action pendant l'année 1896, vers la fin de laquelle a été poursuivi le gros de cette enquête, afin de saisir ensuite plus facilement le fonctionnement de ses rouages.

La situation commerciale et industrielle avait fait quelques progrès, mais la reprise si ardemment espérée n'était pas encore venue. D'ailleurs, aux États-Unis, pendant les années d'élection présidentielle, les affaires sont toujours plus ou moins paraly-

sées. L'année 1896 pouvait d'autant moins échapper à la règle que la plate-forme électorale mettait en cause des intérêts économiques, industriels et financiers de premier ordre.

Cela n'avait pas empêché la Fédération d'affilier 11 Unions nationales, 256 unions locales ou fédérales et *23 fédérations de métiers locales.*

Comme d'habitude, les organisateurs de la Fédération avaient rattaché un grand nombre d'unions locales, déjà constituées ou fondées par eux, aux Unions nationales à la *juridiction* desquelles elles appartenaient.

Le secrétaire Mac-Craith évaluait à 68 292 l'augmentation du nombre des adhérents. Cependant, les dépenses avaient diminué par comparaison avec l'année précédente, en même temps que les recettes avaient augmenté de 15,5 pour 100 et le solde en caisse de 25 pour 100.

Pour la première fois, il avait essayé de dresser, en quelque sorte, l'état des profits et pertes des unions affiliées sur le MARCHÉ DU TRAVAIL. Bien qu'il n'ait pu se procurer des chiffres complets, il pensait que les unions avaient considérablement progressé et il ajoutait : « Aucun chiffre ne saurait faire ressortir les résultats obtenus sans conflit, par exemple, les réductions de salaires et autres agressions empêchées par le seul fait d'être organisés, en d'autres termes, par le pouvoir silencieux de l'unité. »

Voici quelques extraits de ce *bilan*, si l'on peut s'exprimer ainsi :

Les *fondeurs* et les *tailleurs de granit* ont signé des contrats réglant les conditions du travail avec leurs employeurs. De même les *piqueurs d'élastiques*..

Les *boulangers*, les *ouvriers des tabacs*, les *chapeliers* et les *brasseurs* ont souvent réussi par le boycott et le label.

Les *modeleurs*, les *pressiers* et les *maréchaux ferrants* ont obtenu de nombreux avantages sans faire grève.

Les *mécaniciens* ont gagné 15 grèves et en ont perdu 2; ils ont amélioré le sort de 2 450 personnes et empiré celui de 450; fait augmenter les salaires dans 8 sections et empêché de les réduire dans 15 autres; enfin, ils ont gagné 2 boycotts. Leurs bénéfices peuvent se chiffrer par plus d'un million de dollars, si l'on veut tenir compte de tous ces résultats.

Les *mineurs du Nord* ont obtenu une augmentation de salaires de 10 pour 100 et l'essai de la journée de huit heures pendant 6 mois.

Les *charpentiers* ont gagné 97 grèves; adopté un compromis 11 fois et perdu 7 grèves. Ils ont obtenu les huit heures dans 24 villes de plus et les neuf heures dans 13 autres villes. 12 pour 100 d'entre eux ont perdu de 15 à 20 pour 100 de salaires, ce qui n'a rien d'étonnant, car le bâtiment est dans le marasme.

Les *ouvriers des Docks* ont gagné 12 grèves et signé 2 compromis; ils ont organisé 27 unions locales, augmenté leurs salaires de 20 pour 100 sur les lacs et empêché des réductions de salaires dans les ports maritimes.

Les *marins* ont augmenté leurs salaires sur les lacs de 50 pour 100 et les ont maintenus sur mer.

Les *cigariers* ont gagné 30 grèves ou *lockouts* et en ont perdu 6; ils ont consenti 15 fois à une transaction.

Les *tailleurs de la confection* ont perdu une grève intéressant 10 200 ouvriers syndiqués par suite de la coalition des fabricants de Baltimore, Chicago et

Cincinnati. A Philadelphie, ils n'ont pu maintenir une réduction de 3 heures dans la journée de travail; à New-York et à Brooklyn, 13 unions locales ont pu contraindre les fabricants à signer des contrats collectifs de travail et leur ont fait déposer en garantie de l'argent monnayé.

Les *typographes* ont gagné 45 grèves et en ont perdu 18. Ils ont signé 7 compromis et ont encore 4 conflits pendants. La situation de 844 d'entre eux a été améliorée et celle de 225 empirée.

Les *ouvriers de la métallurgie* se sont assuré, dans une branche de leur métier, une augmentation de salaires de 12,5 pour 100 qui intéresse plusieurs milliers d'entre eux. Ils ont résisté avec succès à une pression énergique des manufacturiers qui voulaient réduire les salaires.

La *Fédération occidentale des mineurs* a gagné deux grèves, dont 6 300 ouvriers ont bénéficié et 35 ont souffert. Ils ont une grève en suspens. Ils ont empêché une réduction de salaires dans presque tous les centres miniers situés à l'ouest du Missouri, etc., etc.

Nous abrégeons, bien entendu, cette énumération et, à plus forte raison, celle des victoires remportées ou des échecs subis par les organisations locales, notre but étant simplement de donner une idée générale des éléments principaux qui constituent la Fédération.

Le secrétaire Mac-Craith exprimait cette opinion que la majeure partie des victoires avait été remportée, non pas faute de *scabs*, ces « galeux » qui prennent la place des grévistes, mais parce que l'opinion publique les avait détournés de leurs « pratiques déshonorantes ». A côté de ce boycott *social*, l'efficacité du boycott

lancé contre les produits du *travail scab* et des labels apposés sur les produits du *travail organisé* s'était constamment accrue.

Il indiquait les localités d'où venaient en général les *scabs*, pour différents métiers.

Au mois de septembre 1896, la Fédération se composait de :

1° (*a*) 55 *Unions nationales*, constituées par des unions locales recrutées dans le même métier;

(*b*) 354 *unions locales* indépendantes;

2° (*a*) 10 *fédérations d'Etat* représentant des unions de toutes sortes de métiers fonctionnant dans le même État;

(*b*) 51 *unions centrales de travail*, *assemblées de métiers*, etc., représentant des unions locales de toutes sortes de métiers fonctionnant dans la même localité;

3° 88 *unions fédérales* formées dans la même localité par des adhérents recrutés dans plusieurs métiers ou professions.

Il faut observer que, dans certains cas, il y a double et triple représentation. Par exemple, l'*union typographique n° 13* est représentée à la Fédération Américaine du Travail par l'Union Internationale Typographique, par l'Union centrale de travail de Boston et par la Fédération de travail du Massachusets.

Néanmoins, on évaluait à 7 000 le nombre des associations locales représentées, et à 650 000 le nombre de leurs adhérents [1]. Disons tout de suite qu'il est

1. Au 13 décembre 1898, la Fédération représentait :

67 Unions nationales et internationales constituées par 10 500 unions locales;

10 Fédérations d'État;

82 Unions centrales de travail ou Assemblées de métiers organisées dans les villes;

impossible de contrôler ces chiffres. En effet, si les Unions nationales les plus anciennes et les plus solides publient de temps à autre leur situation exacte, les autres dissimulent le chiffre de leurs adhérents. Elles en exagèrent le nombre quand il s'agit d'impressionner leurs adversaires ou simplement l'opinion publique; elles l'atténuent quand le moment est venu de payer la taxe prélevée par la Fédération. Du reste, la force numérique des unions est en général assez variable; elle dépend de circonstances générales (comme la situation économique du pays) et de leur vie intérieure, sans parler des répercussions qui se produisent de l'une sur l'autre.

Au 1er novembre 1896, la Fédération avait ajouté au solde en caisse qui lui restait le 1er novembre 1895 :

Soit.....	$ 3.331,12
1° Le montant de la taxe de capitation.....	10.057,86
2° Le produit des fournitures faites aux unions affiliées (sceaux, cartes, livres de comptes, insignes, brochures, etc.).....	4.214,71
3° Pour les abonnements et ventes au numéro de son journal *the Federationist*....	1.917,61
4° Pour les certificats d'affiliation.....	100,00
Total...	$ 19.621,30
Les dépenses générales s'étaient montées à	13.352,87
Les dépenses entraînées par *the Federationist*	2.100,08
Total.....	$ 15.452,95
Solde en caisse	$ 4.168,35

Ces chiffres paraîtront bien exigus pour une semblable organisation, quand on les compare à ceux que nous

315 unions locales organisées dans les métiers où il n'existait pas d'Unions nationales;

Enfin 109 unions de travail fédérales, composées de personnes ayant des occupations différentes.

Pendant la même année, la Fédération Occidentale des

avons donnés au sujet de l'*Union Internationale Typographique*, de l'*Union Internationale des Cigariers* et de la *Fraternité unie des Charpentiers et Menuisiers de l'Amérique.*

On va voir cependant que, malgré ses faibles ressources financières, la Fédération Américaine du Travail n'en a pas moins aidé les unions qui la constituent en agissant :

1° Sur les ouvriers;

2° Sur les autres associations ouvrières;

3° Sur les employeurs;

4° Sur les pouvoirs publics;

5° Sur l'opinion publique, etc.

Nous nous bornerons à choisir quelques exemples typiques.

I. — La Fédération agit directement sur les ouvriers par ses organisateurs, ses conférenciers, ses brochures, etc. Elle a dépensé de ce chef au moins 1 200 à 1 300 dollars pendant l'année 1896. Elle agit indirectement sur les ouvriers par la pression combinée des fédérations de métiers locales et régionales et aussi par les résultats qu'elle permet aux unions affiliées d'obtenir.

Pour donner une idée du travail accompli par ses organisateurs, il suffira de mentionner qu'en 10 ans elle a fondé 21 Unions nationales, sans compter une quantité considérable d'unions locales ou fédérales.

II. — Mais les Unions nationales lui savent gré par-

Mineurs (*14 000 adhérents*) s'est retirée; 21 unions locales représentant 412 membres se sont aussi retirées; 3 unions locales ont été suspendues et 98 ont été rayées de la liste pour n'avoir pas payé leur taxe de capitation.

dessus tout d'avoir renforcé ce qu'elles appellent leur *juridiction*.

Elles n'admettent pas l'existence d'une autre organisation professionnelle dans leur métier. Le refus de reconnaître les *assemblées* de Chevaliers du Travail recrutées dans le même métier a été la pierre d'achoppement qui s'est mise en travers de toutes les tentatives de réconciliation. Chacune des conventions tenues par la Fédération a eu soin de mettre ce principe en vigueur. Celle de 1896, par exemple, a résolu d'empêcher par tous les moyens en son pouvoir les cigariers de la Pensylvanie occidentale (où l'on fabrique des cigares à très bon marché appelés « tobies » ou « stogies ») de constituer une nouvelle Union nationale parce que celle-ci porterait ombrage à l'*Union Internationale des Cigariers*.

Quand les unions récalcitrantes fonctionnent dans la même localité qu'une fédération de métiers affiliée à la Fédération Américaine du Travail, il leur est quelquefois impossible de résister. Ainsi grâce à l'*Union centrale de travail de Brockton* (Massachusets), une union locale de boulangers a dû se joindre à l'Union Internationale des Boulangers.

D'autres fois, la Fédération arrive à réconcilier deux organisations rivales. C'est ainsi que son Conseil exécutif s'est entremis avec succès pour fusionner deux Unions nationales de polisseurs et autres ouvriers en métaux. De même, la Triple-Alliance qui détermine les relations de l'Union Internationale Typographique avec l'Union des pressiers et celle des relieurs n'aurait peut-être pas été conclue sans ses bons offices.

III. — En ce qui concerne les employeurs, l'action directe de la Fédération s'exerce sous forme de sub-

ventions envoyées à des grévistes (nous en avons déjà rencontré plusieurs exemples) ou de circulaires adressées à toutes les unions affiliées pour leur demander de venir au secours d'une union engagée dans une lutte, surtout lorsqu'une question de principe est en jeu. En 1896, elle a promis d'appuyer de toutes ses forces les grévistes de Leadville, affiliés à la Fédération Occidentale des Mineurs, et elle a fait appel au concours de toutes ses affiliées [1].

Son arme principale est le boycott et l'approbation du *label*, qui en est le complément. Nous le savons déjà, par le boycott, elle peut atteindre, grâce à la coalition des ouvriers organisés, des employeurs que la grève ne saurait gêner beaucoup.

La Cie Armour, de Kansas-City, avait, en 1895, accordé satisfaction à l'union n° 6 151 des « désosseurs de bœufs » sur la simple proclamation d'un *boycott* mais, en 1896, elle eut encore maille à partir avec plusieurs unions de chauffeurs, de bouchers et de charcutiers affiliées à la Fédération. Celle-ci boycotta de nouveau les produits de la Cie.

Un jour, le président Gompers appelé au téléphone par la maison Armour (de Chicago) consentit à recevoir à Indianapolis, siège social de la Fédération, un représentant de cette compagnie. Celui-ci exposa que les ventes de sa maison avaient baissé de 40 pour 100 à la suite du boycott prononcé par la Fédération et que ce boycott était injuste puisque la maison Armour de

1. Le 21 décembre 1898, la Convention de Kansas-City a voté l'organisation d'un *fonds de grèves spécial*. Une taxe de capitation de 5 sous par mois serait imposée à tous les adhérents des Trades-Unions affiliées et chacun aurait le droit en temps de grève de retirer $ 3 par semaine pendant 10 semaines, au plus.

Chicago n'avait rien de commun avec la maison Armour de Kansas-City.

« Vos ouvriers sont-ils syndiqués? lui demanda tout à coup Mac-Craith, secrétaire de la Fédération.

— Je n'en sais rien.

— S'ils l'étaient, vous le sauriez. S'ils ne le sont pas, peu nous importe que la vente de vos produits soit enrayée. La maison Swift de Kansas-City dont les ouvriers sont syndiqués en bénéficiera. En tout cas, informez-vous. »

Le représentant de la maison Armour de Chicago n'ayant pu fournir une réponse satisfaisante, le boycott fut maintenu par le Conseil exécutif et ratifié par la Convention. Celle-ci, après s'être renseignée sur les relations de la maison de Chicago avec celle de Kansas-City, décida de pousser activement le boycott et d'en supporter les frais si les unions intéressées n'en avaient pas le moyen.

Un autre fait suffira pour montrer les services que la Fédération peut rendre à ses affiliées par le boycott.

Pour être agréable aux chefs des trades-unions américaines le Conseil des métiers de Londres (Angleterre) a mis à l'index les viandes de conserves provenant de la Cie Eastman Packing de New-York, déjà boycottée par la Fédération Américaine du Travail.

Pendant l'année, le Conseil exécutif a levé 10 boycotts et en a déclaré 25 autres. Il faut comprendre que les *fédérations de métiers* locales ou régionales usent aussi de cette arme et que les unions intéressées ont recours au Conseil exécutif seulement quand il s'agit de frapper de grandes maisons, dont la clientèle est éparpillée dans tout le pays.

A côté du boycott et pour compléter son action, les ouvriers américains ont inventé le label, dont l'emploi exige, pour être efficace, une très grande discipline et dénote un esprit de solidarité véritablement remarquable.

Si le *boycott* dénonce les ennemis du « travail organisé », le *label* signale ses amis. Tout bon ouvrier syndiqué, avant d'acheter un chapeau, regarde si la marque des Chapeliers Unis de l'Amérique du Nord est cousue à l'intérieur; avant de boire un verre de bière, il vérifie l'étiquette de la bouteille; avant de fumer un cigare, il s'assure que le label de l'Union Internationale des Cigariers est collé sur la boîte, le célèbre label qui a frayé la voie à tous les autres.

C'est encore la Fédération qui facilite par ses circulaires et ses relations avec les fédérations locales ou régionales la vulgarisation de ces labels, dont le nombre s'accroît tous les jours. Beaucoup d'ouvriers ne le réclameraient pas avant d'acheter un produit s'il n'avait pas reçu l'estampille de la Fédération.

La clientèle influencée par les boycotts qu'elle proclame et les labels qu'elle approuve, représente certainement plus d'un million de travailleurs, car, nous le verrons, les unions pas encore affiliées en tiennent compte.

En 1896, la Fédération avait approuvé le label des métiers suivants :

Cigariers, cordonniers, chapeliers, typographes, boulangers, tailleurs de la confection, carrossiers, cloutiers, jardiniers, pêcheurs de saumon, tailleurs, ouvriers des tabacs, fondeurs, scieurs à la mécanique, tonneliers, pâtissiers, minotiers, brasseurs, matelassiers, faiseurs de balais, camionneurs, ferblantiers.

Un grand nombre d'autres métiers vont encore adopter des labels.

En outre, les coiffeurs syndiqués, les garçons d'hôtel ou de restaurant et les commis-voyageurs, etc., portent des cartes et des insignes qui les font reconnaître. Les *commis-voyageurs*, quelquefois, prennent l'engagement de ne vendre que des produits revêtus du label [1].

Les délégués envoyés à la Convention de 1896 se sont particulièrement intéressés au label que le secrétaire Mac-Craith avait représenté comme « l'épine dorsale de beaucoup d'unions ». Ils ont dû renoncer à en faire protéger l'emploi par la législation nationale et se contenter des lois votées dans plusieurs États, mais ils ont constitué une ligue internationale destinée à relier les ligues formées en certains endroits par des unions locales dans le but de propager leurs labels à frais communs.

En résumé, tous ces moyens d'action accumulés ont permis au CONSEIL EXÉCUTIF d'intervenir assez fréquemment dans les conflits qui se sont élevés entre employeurs et employés, ce qui n'arrivait presque jamais au début. Il a pu souvent empêcher des conflits de naître et régler les difficultés pendantes à la satisfaction des parties en cause.

L'influence de ce Conseil, qui s'est développée graduellement, sera encore augmentée si les unions affiliées votent le plan qui a dû leur être soumis au com-

1. Au 13 décembre 1898, la Fédération Américaine du Travail reconnaissait 30 labels apposés sur les produits du travail organisé ; 3 cartes portées par les commis de magasin, les coiffeurs et les garçons de café; enfin, un insigne spécial porté par les représentants de commerce.

mencement de 1897 par le président pour constituer un fonds général de grèves. (Voy. la note de la p. 172).

IV. — En intervenant plus directement et plus énergiquement dans les conflits industriels, la Fédération n'a pas cessé de poursuivre le vote de lois favorables aux ouvriers et la suppression des mesures qui les gênent.

Le rapport adressé par le président à la XVIe Convention montre les résultats accomplis dans l'espace d'un an, « malgré l'attention que le Congrès accorde aux innombrables projets de loi qu'on lui présente pour satisfaire des intérêts privés : concessions, immunités, privilèges, etc., au grand détriment de la législation ouvrière ».

Naturellement, ce qui préoccupe le plus la Fédération c'est la réduction de la journée de travail. Non contente de préparer une nouvelle campagne pour le 1er mai 1897 et le 1er mai 1898, elle cherche à faire appuyer ce mouvement par des mesures législatives. Le président annonce à la Convention que le Comité du travail nommé par le Congrès des États-Unis va bientôt faire un rapport sur le *bill* tendant à amender la loi des huit heures et à l'appliquer à tous les travaux effectués pour le compte du gouvernement[1].

Il expose que la Cour suprême de l'Utah a confirmé

1. En novembre 1898, à la suite de plusieurs entrevues avec un Comité nommé par les unions locales de Washington et conduit par le Président de la Fédération Américaine du Travail, le Secrétaire d'État pour la Marine a rendu la décision suivante : « Dorénavant la journée de 8 heures sera mise en vigueur dans tous les chantiers navals des États-Unis. Cette durée ne pourra être dépassée que dans les cas *d'urgence extraordinaire* et le taux des salaires sera augmenté de 50 pour 100 pour les heures supplémentaires. »

une condamnation prononcée contre les propriétaires de mines coupables d'avoir violé la loi des huit heures (loi en vigueur dans cet État). Les condamnés, aidés par les grandes compagnies financières, se sont assuré les services des meilleurs jurisconsultes du pays pour faire casser cet arrêt par la Cour suprême des États-Unis, et le travail organisé de l'Utah, craignant de ne pouvoir lutter contre eux, a sollicité l'appui de la Fédération. La Convention autorise le Conseil exécutif à donner un secours financier aux unions de l'Utah [1].

Le bill stipulant que les chefs des associations ouvrières dans l'exercice de leurs fonctions ne seront pas soumis à la procédure d'*injonction* et ainsi exposés à l'accusation d'avoir méprisé les ordres des tribunaux, en d'autres termes, le *Bill de mépris*, comme on l'appelle, a été voté par le Sénat et attend l'action du Congrès.

Le Comité parlementaire du travail a déposé son rapport sur le bill stipulant que les marchandises faites dans les prisons devront être vendues comme telles, sans pouvoir être transportées dans aucun État en dehors de celui dans lequel elles auront été fabriquées.

En ce qui concerne la question de l'immigration, la Chambre des Représentants est saisie de plusieurs projets de loi tendant à la restreindre.

Outre les mesures d'intérêt général, un bill intéressant les marins et approuvé par la Fédération a pris

1. En 1898, la Cour suprême des États-Unis a déclaré constitutionnelle la loi de 8 heures adoptée par l'Utah. Sans parler des sommes souscrites par différentes Unions, la Fédération Américaine du Travail a dépensé $ 500 pour obtenir ce résultat.

force de loi. Le Congrès en a voté deux autres qui sont pendants devant le Sénat et les derniers prisonniers de Homestead, pour lesquels la Fédération avait chaque année intercédé auprès du Conseil des Pardons de la Pensylvanie, ont fini par être relâchés.

Pendant l'année, il y eut bien peu d'États qui n'aient pas légiféré en faveur des ouvriers, notamment à propos de leur hygiène, leur sécurité, le travail des femmes et des enfants, etc. Presque tous les États ont maintenant des bureaux de statistiques du travail et des inspecteurs du travail qui ont été recrutés, pour la majeure partie, dans les rangs des ouvriers organisés.

Plusieurs États ont créé des bureaux d'arbitrage et de conciliation pour dénouer les conflits ouvriers.

Le Commissaire du Département du Travail (à Washington) a déclaré qu'il publierait les noms du plus grand nombre possible d'entrepreneurs travaillant pour le compte du gouvernement fédéral[1], et le président du Comité parlementaire du travail, nommé par le Congrès, l'honorable T. W. Philipps, a demandé au Conseil exécutif de la Fédération de conférer avec ledit Comité afin de lui indiquer les lois dont les ouvriers ont le plus pressant besoin.

1. Pendant la guerre avec l'Espagne, les chefs de la Fédération Américaine du Travail se sont fréquemment interposés pour empêcher des employeurs hostiles d'obtenir des commandes pour l'habillement et l'équipement des soldats.

Leurs démarches ont décidé le Ministère de la guerre à décréter, au mois de décembre 1898, que les contrats passés pour l'habillement de l'armée seraient réservés aux maisons dont les ouvriers travaillent dans des conditions hygiéniques. Le Président de la Fédération et le trésorier général de l'*Union des tailleurs de la confection* ont été conférer avec les fonctionnaires compétents pour leur soumettre la liste des fabricants qui peuvent bénéficier de la décision ministérielle.

On voit que nous sommes loin de l'époque où le Comité législatif de la Fédération ne pouvait même pas obtenir un simple accusé de réception aux demandes qu'il avait faites d'être entendu par telle ou telle commission législative ou sénatoriale.

Enfin, dans le but de pousser plus activement les mesures législatives qui intéressent les ouvriers, la Convention de 1896 a décidé d'entretenir un comité permanent dans les couloirs du Congrès de Washington. « Malgré les répugnances que cette mesure pourra soulever, disait le comité chargé d'examiner la question, l'idée est pratique et il faut bien suivre l'exemple de ceux qui ont su tirer un si bon parti de la *troisième Chambre.* » (On désigne sous ce nom les *lobbyists* qui intriguent dans les couloirs du Sénat et du Congrès pour y jouer le rôle qu'on a voulu attribuer chez nous à Arton.)

La Fédération n'a pas seulement fourni des armes à ses affiliés pour agir sur leurs camarades, sur leurs employeurs ou sur les pouvoirs publics; elle s'est occupée dès sa fondation d'attirer des sympathies au mouvement ouvrier et de lui rendre favorable l'opinion publique.

Sans vouloir mettre en relief l'action qu'elle a pu exercer à ce point de vue, nous nous bornerons à la signaler.

Pendant l'année 1896, le président Gompers a entretenu une correspondance très active avec les étudiants, les professeurs, les gens d'église et les philanthropes qui lui ont demandé son opinion sur telle ou telle question d'actualité intéressant les ouvriers, et il a écrit des articles pour des revues ou des publications officielles.

Pendant le mois de décembre, au moment où la Convention siégeait à Cincinnati, il a répondu avec empressement à l'invitation qui lui avait été faite d'exposer dans une église, un dimanche, les desiderata du « travail organisé ».

La Convention elle-même a voté des remerciements au *Christian Endeavor* de Chicago, qui s'efforce de faire complètement abolir le travail du dimanche, « parce que six hommes travaillant sept jours font le même travail que sept hommes travaillant six jours et, par conséquent, enlèvent le pain de la bouche à un camarade ». Elle a eu soin, en même temps, de faire le meilleur accueil aux visiteurs qui se sont intéressés à ses travaux, notamment à l'envoyé du Musée social.

Les divers moyens d'action que nous venons d'énumérer ne pouvaient satisfaire les leaders impatients et ambitieux, toujours disposés à jeter les unions dans la politique.

En vain la Fédération s'était prononcée en termes formels contre la formation d'un parti ouvrier indépendant et contre l'adhésion des trades-unions à quelque parti que ce soit.

Plusieurs leaders n'hésitèrent pas à se targuer auprès des politiciens de l'influence qu'ils exerçaient dans une union ou un groupement d'unions, et même de l'influence qu'ils n'y exerçaient pas.

La plate-forme du parti démocrate, dont W. J. Bryan était le candidat, réclamait la répression des syndicats d'accaparement et un contrôle plus sévère des chemins de fer; de plus, elle dénonçait en termes violents l'administration du président Cleveland, son intervention arbitraire dans les affaires locales (allusion à la grève des chemins de fer de juillet 1894) et le droit

que les juges fédéraux s'étaient arrogé de lancer des injonctions et de punir des grévistes pour « mépris de la Cour ». Il était donc bien difficile aux ouvriers organisés de ne pas sympathiser avec ce parti, d'autant plus que les Conventions tenues par la Fédération Américaine du Travail à Chicago (1893), Denver (1894) et New-York (1895), avaient successivement réclamé la frappe libre de l'argent sur la base de 16 à 1, pour faire plaisir aux ouvriers mineurs.

Aussi, la plupart des leaders ouvriers, y compris la majorité du Conseil exécutif de la Fédération, étaient-ils de chauds partisans de Bryan. Il faut leur rendre cette justice qu'en faisant une active propagande en faveur de ce dernier, ils s'efforcèrent de maintenir la Fédération dans la ligne de conduite qu'elle s'était tracée dès l'origine.

Le 20 juin 1896, M. Gompers lança une circulaire à toutes les unions affiliées pour les mettre en garde contre ce qu'il appelait le « virus de la politique ». Il leur rappela encore l'exemple de l'Union Nationale du Travail, qui s'était effondrée en 1872 après avoir désigné un candidat à la présidence des États-Unis. Cela ne l'empêcha pas d'être accusé de travailler pour les « barons de l'argent » suivant les uns, et pour les « punaises de l'or » suivant les autres.

Le Conseil exécutif n'hésita pas à révoquer les commissions de plusieurs organisateurs qui avaient agi au nom de la Fédération pour faire de la propagande politique.

Malgré les efforts de ses principaux chefs et des « trade-unionistes pur sang », la Fédération n'en a pas moins été aux yeux du public un peu compromise par les partisans de Bryan, et la Convention tenue à Cin-

cinnati après l'élection présidentielle a laissé percer un état d'esprit dont les républicains feront bien de tenir compte[1].

1. A la suite de plusieurs entrevues avec le Président de la Fédération Américaine du Travail et d'autres leaders ouvriers, le *Président de la République* a inséré dans un message au Congrès (décembre 1898) les paroles suivantes : « l'expérience a montré que la loi relative à l'immigration par contrat avait besoin d'être amendée; on vous propose des mesures pour assurer une meilleure protection aux marins; l'application légitime de la loi des 8 heures pour le bénéfice du travail et le principe de l'arbitrage sont soumis à votre considération, et je recommande toutes ces questions à l'examen attentif du Congrès ».

CHAPITRE V

Les rouages et le fonctionnement de la Fédération Américaine du Travail.

La Convention annuelle; description du personnel. — Les questions passionnantes. — Les métiers influents, *skilled* et *unskilled*. — Attributions du Conseil Exécutif; son action. — Comment il est renseigné et secondé par les fédérations de métiers locales et régionales. — L'Union Centrale de travail de Boston. — « Les unionistes ne doivent être servis que par des unionistes. » — Maniement pratique du *boycott* et du *label*. — Une circulaire édifiante de l'Union centrale de Brockton (Mass.). — Fédération de travail du Massachusets. — Comment on atteint les inorganisés; les unions de travail fédérales.

Nous connaissons les services que la Fédération Américaine du Travail rend à ses affiliées. Il nous faut maintenant montrer l'agencement de ses divers rouages et la place qu'ils occupent dans le monde des travailleurs organisés.

Quel est le but principal d'une union locale? — Augmenter ou maintenir les salaires et réduire ou maintenir la durée des heures de travail.

Pourquoi les unions locales dont les adhérents exercent le même métier, constituent-elles une Union na-

tionale? — Parce qu'il est presque impossible pour une union isolée de maintenir longtemps des salaires élevés et la journée de travail réduite.

Pourquoi un certain nombre d'Unions nationales ont-elles constitué la Fédération Américaine du Travail? — Parce qu'il est impossible pour un métier isolé (même bien organisé) de maintenir longtemps des conditions de travail exceptionnellement favorables quand les autres métiers sont désorganisés, surtout dans un pays où les progrès du machinisme et la subdivision du travail à l'infini tendent à atténuer constamment les différences d'aptitude professionnelle.

Accessoirement, la Fédération s'efforce de venir en aide à ses constituants par tous les moyens possibles, notamment en dirigeant leur action concertée sur les pouvoirs publics et l'opinion publique, et en affiliant des fédérations de métiers locales ou régionales qui facilitent l'organisation des ouvriers non-syndiqués et la fusion des organisations rivales; renseignent la Fédération, lui servent parfois d'agents d'exécution et lui permettent de travailler à l'uniformité des lois ouvrières dans tous les États.

L'existence de la Fédération proprement dite se révèle par une Convention qui siège environ une semaine par an et, le reste du temps, par un Conseil exécutif.

La Convention est souveraine. Non seulement elle tranche les questions qui intéressent les organisations affiliées, dans la limite constitutionnelle, mais encore elle traduit les aspirations des travailleurs organisés et elle exprime leurs desiderata. On l'a appelée, non sans raison, le *Parlement du travail.*

Elle est bien l'image réduite de la Fédération : toutes

les parties du pays, tous les métiers et toutes les opinions y sont représentés.

Commis-voyageurs, employés de commerce, musiciens, coiffeurs et garçons de café y coudoient les cigariers, les ouvriers de l'imprimerie et du bâtiment, les marins, les conducteurs de tramways, les mineurs, les fondeurs, les ouvriers en métaux, ceux de la métallurgie, etc.

Dans la même délégation, on voit les contrastes les plus frappants. A la Convention de Cincinnati (décembre 1896), les *typos* avaient envoyé le « baron » Hirsch, de Baltimore, dont la tenue impeccable faisait ressortir la vivacité, les allures bon-enfant et les saillies perpétuelles du Canadien Prescott. Les *cigariers* avaient Gompers, qui occupait dignement le fauteuil présidentiel; le petit « Tommy », de Boston, qui excelle à mettre les choses au point en quelques mots brefs et bien sentis; l'impassible Dernell, inspecteur général de leurs finances, toujours prêt à profiter des discussions sentimentales, « qui font perdre le temps de la Convention », pour apurer ses comptes, et Whitaker, aujourd'hui sénateur de l'Utah, le pays des Mormons. L'ébéniste Harry Lloyd, de Boston, siégeait à côté d'un *charpentier* des montagnes du Colorado, à la figure énergique et aux mains puissantes, qui ne mâchait guère ses mots. Tout de suite après, une tête blanche tranchait sur une figure colorée : c'était P.-J. Mac-Guire, secrétaire général de la Fraternité des Charpentiers; il suffit de quelques-unes de ces phrases incisives dont il a le secret, pour retourner une Convention. Le délégué des marins des Grands-Lacs éclipsait, par sa prestance, son collègue de la côte du Pacifique, mais celui-ci n'en a pas moins conquis la Convention avec

sa petite voix flûtée, « parce qu'il a toujours quelque chose à dire lorsqu'il se lève ».

C'est lui qui a été désigné pour aller à Washington, pendant les sessions parlementaires, travailler les sénateurs et les représentants dans les couloirs du Sénat et du Congrès.

Les solides gaillards qui représentaient les mineurs, les ouvriers de la métallurgie et les fondeurs étaient des vétérans de l'*unionisme*, et ils avaient presque tous dirigé des grèves parfois meurtrières. Ils écoutaient beaucoup et parlaient peu. A voir Boyce, président de la Fédération des mineurs de l'Ouest et sénateur de l'Idaho, on ne se serait jamais douté qu'il a reçu à coups de fusil et de canon Hotchkiss les « Pinkertons » envoyés dans les Montagnes Rocheuses par les propriétaires de mines.

Au contraire, les délégués des fédérations de métiers locales ou régionales se démenaient, s'échauffaient et participaient à toutes les discussions.

On trouvait à la Convention, des Allemands, des Irlandais, des Scandinaves, des Anglais, des Canadiens, des Américains, etc.; des républicains, des démocrates (surtout des démocrates) et des populistes; des catholiques, des protestants de toutes les sectes et des libres penseurs; des collectivistes, des socialistes d'État et des anarchistes-philosophes; des partisans du libre-échange, de la protection, de l'étalon d'or et du bi-métallisme; des disciples d'Henry George et des trade-unionistes pur sang qui affichaient un profond mépris « pour tous ces *ismes* ».

Entre les séances il était encore plus facile de se rendre compte de la diversité de leurs origines et de leurs préoccupations. Un ancien pasteur norwégien,

devenu Organisateur général des tailleurs à façon, charmait ses interlocuteurs par ses paroles onctueuses pendant qu'un ouvrier brasseur, ancien élève des jésuites, échangeait quelques mots de latin avec un boulanger, devenu anarchiste-philosophe. Quelques-uns s'amusent; ils sont venus à Cincinnati « pour avoir du bon temps ». Ceux qui font partie des Comités sont obligés de travailler une partie de la nuit pour préparer la besogne de la Convention.

Les candidats au Conseil exécutif intriguent quelque peu dans les « couloirs » de l'hôtel où sont descendus presque tous les délégués, à la condition que les garçons se feraient préalablement affilier aux unions de la localité. La Convention ajournée et les délégués partis, la plupart de ces garçons qui sont des noirs, « des gentlemen colorés », s'empresseront de lâcher leur union, mais s'il en reste quelques-uns ce sera toujours autant de gagné sur l'ennemi.

De plus, les droits d'entrée et les cotisations versées par les autres permettront d'augmenter un peu les dépenses consacrées à l'organisation des ouvriers non-syndiqués. C'est là un sujet palpitant qui revient sans cesse devant la Convention. De temps en temps, un délégué demande la permission d'interrompre et convoque les représentants de plusieurs unions locales qu'on veut fusionner, ou de plusieurs Unions nationales entre lesquelles il est question de créer des liens permanents, en vue d'une action commune. La question d'organisation prime tout.

Ainsi, au fur et à mesure que la Convention de Cincinnati poursuivait ses travaux, des Unions nationales englobant les ouvriers qui fabriquent des bicyclettes, les bouchers et coupeurs de viande et les mécaniciens

de locomobiles ont été constituées; plusieurs Unions nationales composées d'ouvriers en métaux ont renforcé la ligue qu'elles avaient créée deux ans auparavant en vue de la grève sympathique, et les Unions nationales qui ont adopté des labels ont formé une autre ligue. En dehors des sessions, les délégués ont assisté aux bals, aux concerts et aux conférences organisés par les unions de la localité, qui s'étaient empressées de profiter de l'occasion pour secouer l'indifférence des ouvriers non-syndiqués.

A tout moment, ils se complaisent à « échanger le résultat de leurs expériences », car ils sont tous ou ont tous été plus ou moins des organisateurs. Le président de la Fédération est, avant tout, l'organisateur par excellence, comme le président de chaque union locale ou Nationale est presque toujours l'organisateur en chef de son union.

Dès le début de la Convention, la discussion des lettres de créance donne lieu à des débats assez vifs lorsqu'elle soulève des questions de *juridiction* entre plusieurs Unions. La plupart des griefs invoqués par une Union contre une autre n'ont pas d'autre cause. Il s'agit de dissidents qui ont fondé une union locale et cherché à se mettre sous la protection d'une autre Union nationale, ou bien d'ouvriers organisés dans un nouveau métier qui sont revendiqués par plusieurs Unions nationales, par exemple, les mécaniciens du linotype que l'Union Internationale Typographique a longtemps disputés à l'Association internationale des Machinistes (*mécaniciens*). Quand c'est une union locale qui veut échapper à la juridiction d'une Union nationale affiliée, son cas est vite réglé. Elle doit se soumettre ou se démettre.

La Convention de Cincinnati l'a bien fait voir au représentant de l'*Ordre uni des faiseurs de boîtes de Chicago*, qui ne pouvait comprendre pourquoi le Conseil exécutif avait refusé une charte d'affiliation à une « vieille union comme celle-là qui était bien organisée, *contrôlait* la fabrication des boîtes, avait un label bien établi, et s'était associée à tous les mouvements qui avaient été tentés à Chicago en faveur du travail ». La Convention a ratifié le refus du Conseil exécutif basé sur une protestation de l'UNION INTERNATIONALE DES SCIEURS A LA MÉCANIQUE.

En dehors des questions d'intérêt général qui occupent la Convention, les diverses délégations profitent habilement des moindres occasions pour pousser leurs intérêts de métier en faisant approuver des projets de loi, des boycotts, etc.

On vote sans difficulté les résolutions qui approuvent des projets de loi, mais l'usage des boycotts s'est tellement généralisé que les délégués en ont les oreilles rebattues. A la Convention de chaque Union nationale on voit apparaître des cigariers, des typographes, des cordonniers, des boulangers, etc., qui viennent dénoncer les « ennemis du travail organisé », et recommander les *labels* employés par ses amis. Aussi, la Convention de la Fédération américaine a-t-elle l'habitude de s'en rapporter, en règle générale, au Conseil exécutif. Celle de Cincinnati s'est occupée cependant du boycott des viandes de conserve de la maison Armour, dont nous avons déjà parlé, et d'une quinzaine d'autres intéressant les ouvriers du tabac, les brasseurs, les typographes, les tonneliers, les mécaniciens, les scieurs à la mécanique, les boulangers et les courtiers d'assurances. Mais tous ces

boycotts visaient des compagnies puissantes qui opposaient aux unions une résistance acharnée, et dont la capitulation aurait donné une vive impulsion à la propagande *unioniste*.

Comme toutes les assemblées, la Convention reçoit l'impulsion d'un certain élément. Les conditions auxquelles les organisations affiliées y sont représentées vont nous aider à le découvrir.

Les Unions nationales ou internationales ont droit à un délégué pour moins de 4 000 adhérents, 2 délégués au-dessus de 4 000, 3 au-dessus de 8 000, 4 au-dessus de 16 000, et ainsi de suite. Chacun de ces délégués a droit à une voix pour chaque centaine d'adhérents ou fraction de centaine qu'il représente; les unions locales n'ont droit qu'à un seul délégué, lequel a une voix pour chaque centaine d'adhérents; mais les fédérations de métiers locales ou régionales n'ont jamais droit qu'à un seul délégué et une seule voix.

A Cincinnati, 35 délégués n'ayant droit en tout qu'à 43 voix représentaient 35 unions locales; 18 délégués n'ayant chacun qu'une seule voix représentaient 18 fédérations locales ou régionales, et 64 délégués représentant 38 Unions nationales disposaient de 2 346 voix. Néanmoins, il est question d'éliminer successivement les unions et les fédérations locales des futures conventions.

Sur ces 38 Unions nationales, les plus anciennes, qui figurent en même temps parmi les plus solides et qui ont toujours fait partie de la Fédération, étaient représentées comme suit :

	Délégués.	voix.
Union Internationale Typographique.....	4	283
Union des Fondeurs d'Amérique.....	3	120
Union Internationale des Cigariers.....	4	280
Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier.....	1	80
Union nationale des Tailleurs de granit...	2	41
Fraternité unie des Charpentiers et Menuisiers de l'Amérique.....	4	200
Union des Ouvriers tailleurs à façon de l'Amérique.....	2	50
Fraternité des Peintres et Décorateurs d'Amérique.....	2	50
Travailleurs unis de la Mine d'Amérique.	3	154
Association des Fileurs de coton.....	1	27
Total.....		1,285

Ces Unions nationales que nous venons d'énumérer par ordre d'ancienneté sont, on le remarquera, recrutées parmi les ouvriers doués d'une certaine aptitude professionnelle (*skilled*). Ce sont elles qui ont fondé la Fédération et, par contre-coup, les 21 Unions nationales qui ont été organisées sous ses auspices, la plupart avec des ouvriers *unskilled*.

On voit qu'elles disposent à elles seules de la majorité dans la convention, car il suffit de dix délégués pour imposer le vote nominal.

Les Unions des *Maréchaux ferrants* et des *Chapeliers* qui sont très anciennes, l'*Association Internationale des Mécaniciens*, la *Fédération des Mineurs de l'Ouest*, etc., affiliées successivement à la Fédération, y exercent aussi une grande influence parce qu'elles sont assez puissantes.

Sans le savoir, un visiteur étranger n'aurait pas de peine à retrouver la ligne de démarcation très nette qui existe entre les *skilled* et les *unskilled*. Il lui suffi-

rait d'assister à la Convention. Les premiers parlent froidement « dollars et sous »; les seconds parlent des intérêts généraux de la classe ouvrière, etc.

Au milieu des 12 ou 15 métiers qui font la loi dans la Fédération, il y a encore une sélection à faire. Que ce soit à la Convention de la Fédération Américaine du Travail ou dans n'importe quelle fédération locale ou régionale, quand un homme dit : « Je suis un cigarier, un typographe, un charpentier ou un fondeur », on l'écoute attentivement et il n'est pas rare de trouver dans les conventions un nombre de délégués recrutés dans ces divers métiers double ou triple de celui auquel ils ont droit réglementairement. Ce sont les fédérations de métiers locales ou régionales qui les y ont envoyés.

Cette influence, ils la retrouvent au Conseil exécutif de la Fédération, lorsque celui-ci entre en scène après l'ajournement de la Convention.

Sauf une seule exception qui a été faite en faveur des *marins*, toujours fidèles à la Fédération et à l'organisation desquels M. Samuel Gompers a beaucoup travaillé, les membres du Conseil exécutif ont toujours été recrutés parmi les unions de *skilled*.

En 1895-1896 et 1896-97 il était ainsi composé :

PRÉSIDENT, Samuel Gompers (*cigariers*);

1er VICE-PRÉSIDENT, P.-J. Mac-Guire (*charpentiers*);

2e VICE-PRÉSIDENT, James Duncan (*tailleurs de granit*);

3e VICE-PRÉSIDENT, James O'Connell (*mécaniciens*);

4e VICE-PRÉSIDENT, M. M. Garland (*métallurgie*);

TRÉSORIER, John B. Lennon (*tailleurs à façon*);

SECRÉTAIRE, Aug. Mac-Craith, puis Frank Morrison (*typographes*) [1].

1. La Convention de Nashville (Tennessee) a réélu le même

Antérieurement, les mineurs ont remplacé les typographes comme les mécaniciens ont remplacé les fondeurs, mais en définitive ce sont les mêmes métiers qui gardent le pouvoir dans l'intervalle d'une Convention à l'autre.

Voyons maintenant à l'œuvre ce Conseil exécutif.

Avant tout, comme nous l'avons dit, le président est le grand organisateur. Presque toujours en route, il va essayer de gagner de nouvelles recrues ou bien réchauffer le zèle des anciennes. Naturellement, il exécute les ordres de la Convention et les instructions du Conseil exécutif.

Il reçoit chaque année 1 800 dollars d'appointements fixes, mais il doit consacrer tout son temps à la Fédération. Tous les mois, il fournit au secrétaire un état de ses frais de déplacements et reçoit de celui-ci le chèque qui lui permettra de se faire rembourser par le trésorier. Il doit rendre compte de sa gestion minutieusement à la Convention.

Vis-à-vis du public, il représente non seulement la Fédération mais encore le travail organisé. A la Convention, il échange des paroles de bienvenue avec les représentants des associations qui n'ont pas encore été affiliées, avec les hommes d'église et les différentes personnalités qui s'intéressent aux ouvriers syndiqués.

Le Conseil exécutif se réunit, toutes les fois qu'il est convoqué par le président, dans une ville ou dans une autre, suivant les circonstances. Ainsi, pendant la

conseil en décembre 1897. Celle de Kansas-City (déc. 1898) a seulement remplacé le quatrième vice-président, M. Garland, par James Mitchell (*mineurs*), et nommé un cinquième et un sixième vice-présidents : Max Morris (*commis de magasin*) et Thomas I. Kidd (*scieurs à la mécanique*).

grande grève des chemins de fer en 1894, il se réunit à Chicago. En temps normal, ses membres entretiennent une active correspondance et se tiennent constamment en communication. Ils délèguent celui d'entre eux qu'ils jugent le mieux placé ou le plus compétent pour suivre de près chacune des affaires qui rentrent dans leurs attributions.

Le devoir du Conseil exécutif est de surveiller les mesures législatives dont l'application intéresse les ouvriers. En cela, il a hérité des fonctions de l'ancien Comité législatif de la *Fédération de trades-unions fondée en 1881*. La Constitution lui enjoint « d'user de tous les moyens possibles pour organiser de nouvelles Unions nationales et locales et constituer celles-ci en Unions nationales lorsqu'il y en a un nombre suffisant dans le même métier ».

Il s'occupe spécialement des boycotts et s'attache à faciliter l'apaisement des conflits qui se sont élevés entre des unions affiliées.

Il a le droit de lever une taxe de capitation sur tous les adhérents des Unions nationales et locales affiliées pour aider l'une d'entre elles, en cas de besoin, sans pouvoir dépasser deux sous par tête et par semaine pendant cinq semaines consécutives, à moins qu'il n'en ait été ordonné autrement par un vote général des unions intéressées. Jusqu'ici, le Conseil n'a usé de cette faculté qu'au moment où la Fédération a provoqué un mouvement général pour la journée de huit heures, et cela se comprend puisque le seul fait de lever une taxe extraordinaire sur une union est considéré comme une grave atteinte à son autonomie.

L'assentiment du Conseil exécutif étant nécessaire aussi bien pour lever un boycott que pour le prononcer,

il s'est trouvé amené, comme nous l'avons déjà vu, à intervenir entre des employeurs et leurs employés. Il est bon d'ajouter que son influence, en pareille matière, s'est toujours exercée dans le sens de la conciliation.

Pour s'acquitter de ces multiples fonctions, le président et le Conseil exécutif trouvent de précieux auxiliaires dans les fédérations de métiers locales et régionales.

Examinons, par exemple, la déclaration de principes de l'*Union centrale du travail* de Boston, qui a été fondée en 1878 par des typographes, des chapeliers, des tailleurs de granit, des cigariers, des tailleurs et des fondeurs, à l'instigation de l'union typographique n° 13.

Elle affirme que le principal devoir de l'Union centrale est d'encourager l'organisation complète de toutes les classes de travailleurs; qu'un de ses principaux objets est de constituer un congrès local du travail où les questions d'intérêt général pourront être discutées et d'agiter devant le public les réformes ouvrières, spécialement la question de la réduction de la journée de travail telle qu'elle a été formulée par la Fédération Américaine du Travail; enfin, elle déclare que l'Union centrale ne devra jamais s'engager à soutenir aucun parti politique, soit dans les États-Unis, soit dans l'État du Massachusets, soit dans la ville de Boston, et elle recommande à tous les salariés de voter pour les hommes et les mesures qu'ils jugent favorables aux intérêts de la classe ouvrière, sans faire aucune distinction de parti.

Cette déclaration de principes ajoute que l'Union centrale du travail exercera toute son influence « hono-

rablement » pour faire mettre en vigueur dans la nation, l'État ou la municipalité :

1° Une durée plus réduite de la journée de travail pour les employés publics, les femmes et les enfants;

2° L'abolition du travail des enfants au-dessous de seize ans dans les établissements manufacturiers et mercantiles;

3° L'abolition du système des adjudications dans les travaux publics;

4° L'établissement de la *législation directe* sur la base de l'initiative et du référendum;

5° La réglementation du travail effectué dans les prisons, de manière à réduire au minimum la concurrence qu'il fait au travail libre;

6° Une loi sur la responsabilité des employeurs;

7° L'abolition de certaines pratiques dont les marins sont victimes;

8° L'adoption du mode de scrutin qui est usité en Australie;

9° La garantie d'une paie égale pour le même travail sans tenir compte du sexe.

L'Union centrale de Boston est constituée par les trades-unions de Boston et du voisinage qui ont chacune le droit de lui envoyer neuf délégués, moyennant le paiement d'un dollar et demi par mois. Les seules unions exclues sont celles qui refusent d'affilier les gens de couleur ou qui ont un caractère politique. Les délégués se réunissent deux fois par mois et des comités permanents s'occupent d'organiser les ouvriers non-syndiqués, de renforcer les unions existantes et de suivre les projets de lois qui intéressent les travailleurs. A la fin de 1896, l'Union centrale de Boston était

constituée par 80 unions représentant, paraît-il, plus de 75 000 adhérents.

Pendant ces dernières années, il s'est produit dans son fonctionnement des modifications importantes.

Elle s'occupe toujours de législation ouvrière, mais ce sont des organisateurs désignés par le Conseil exécutif de la Fédération Américaine du Travail qui poursuivent d'une manière systématique l'œuvre d'organisation proprement dite, sous les auspices d'une *fédération spéciale* qui joue dans l'État du Massachusets le même rôle que l'Union centrale du travail de Boston.

En 1891, bien que cette dernière eût approuvé de nombreuses grèves et dénoncé une quantité de *lockouts*, elle n'avait pu aider que dans une faible mesure les unions qui la constituaient et intervenir que très rarement entre employeurs et employés.

Maintenant, au contraire, elle s'en occupe activement.

Quand une union affiliée se trouve trop faible pour soutenir une lutte dans laquelle elle est engagée, elle fait appel à l'Union centrale. Celle-ci n'a pas le droit de lever des taxes sur les autres unions, mais son approbation suffit pour engager la plupart d'entre elles à se taxer volontairement. Si la lutte se prolonge, si elle soulève une question de principes et si les ressources de la localité sont insuffisantes, le Conseil exécutif de la Fédération Américaine du Travail est saisi de l'affaire. Sa décision rendue, le président et le secrétaire la communiquent immédiatement à toutes les fédérations de métiers du pays, qu'elles soient affiliées ou non à la Fédération. Les différentes unions locales qui constituent ces fédérations se taxent elles-mêmes suivant leur situation financière et leur esprit de solidarité.

Vers la fin de 1896, les unions locales de la ville de Cleveland ont fourni à elles seules 10 000 dollars, à une union de mécaniciens, et, pendant plusieurs mois, toutes les Unions centrales du pays se sont occupées de faire parvenir des fonds aux employés d'une compagnie de tramways de Milwaukee, dans le Wisconsin. Au cours des grandes grèves qui ont éclaté dans la métallurgie, les mines, les chemins de fer, il a été recueilli par ce moyen des sommes considérables.

Mais l'appui le plus sérieux fourni par les fédérations de métiers aux unions qui les constituent, c'est encore le *boycott*, qu'elles ont porté à un rare degré de perfectionnement.

Il y a d'abord le boycott direct d'un produit fabriqué par une maison hostile à une union affiliée. On l'affiche dans tous les locaux où les ouvriers ont l'habitude de se réunir, on leur distribue des agendas, des almanachs ou des carnets de poche qui le reproduisent en lettres saillantes.

La même méthode est suivie à l'égard de ceux qui emploient des ouvriers réfractaires. Certains d'entre eux sont littéralement *taboués* : « N'allez pas chez un tel, il emploie des scabs..., on y boit de la bière scab, etc. »

Quelquefois même, pour être plus sûr de ne pas se tromper, les ouvriers syndiqués s'adressent à l'union qui représente les gens dont ils veulent louer les services. Ainsi, l'Union centrale de Boston a donné son approbation à la résolution suivante qui avait été proposée par l'Alliance des garçons d'hôtel et de restaurant :

« Attendu que les organisations ouvrières ont pris l'habitude, quand elles veulent donner un banquet, de

s'en rapporter simplement à un pourvoyeur qui, la plupart du temps, préfère employer les ouvriers non-syndiqués, nous pensons, nous, les garçons d'hôtel et de restaurant, que, dans l'état de progrès où se trouve actuellement le travail organisé, les unionistes ne devraient être servis que par des unionistes. C'est pourquoi nous décidons que les ouvriers organisés de Boston et des environs, lorsqu'ils voudront donner des bals ou des soupers, ne feront des affaires avec aucun pourvoyeur qui n'aura pas engagé ses garçons par l'intermédiaire de l'Alliance des garçons d'hôtel et de restaurant. »

La contre-partie du boycott, nous le savons, c'est le *label*, qui recommande aux ouvriers organisés les produits fabriqués par leurs camarades.

Les Unions qui en ont adopté un ne se contentent pas de le faire connaître par l'intermédiaire des fédérations de métiers; elles ont recours aux procédés les plus ingénieux pour en vulgariser l'emploi. Voici quelques extraits d'une circulaire adressée au mois de septembre 1896, par Henry White, secrétaire général des Travailleurs Unis de la Confection, à l'Union centrale de Boston et aux autres fédérations de métiers :

« Les manufacturiers les plus importants et les plus connus de surtouts et de pantalons de travail ont adopté notre label. Si un détaillant prétend qu'il ne peut se procurer des marchandises étiquetées avec lui, ayez l'obligeance de nous en informer... » (Suit une liste de fabricants qui ont adopté le label des ouvriers de la confection et par conséquent les conditions de travail que ceux-ci préconisent.)

« Bien que les principales organisations ouvrières des États-Unis et du Canada aient approuvé ce label,

le concours pratique de chaque union nous est nécessaire. Il faudrait donner à comprendre à tous les détaillants de votre localité, soit en leur envoyant des comités, soit en leur écrivant, soit en leur faisant personnellement une visite, que la clientèle de vos adhérents ne leur sera assurée que s'ils gardent des stocks de marchandises faites par des ouvriers syndiqués.

« En aidant les travailleurs de la confection, vous les mettrez en mesure de vous rendre le même service si jamais vous en avez besoin. »

Pour certains articles qui sont consommés surtout par des ouvriers, le boycott devient irrésistible dans les localités bien organisées.

Ainsi, deux unions locales d'ouvriers brasseurs qui n'avaient pu régler par leurs propres forces et par celles de leur Union nationale un conflit qui s'était élevé avec leurs employeurs, confièrent leur cause à l'Union centrale de Boston. Un Comité désigné par celle-ci fit comprendre aux maîtres-brasseurs que si leur bière était boycottée, les établissements fréquentés par les ouvriers seraient obligés de se fournir ailleurs, et un contrat en règle déterminant les conditions du travail du 1er avril 1897 au même jour de l'année suivante fut signé de part et d'autre. Quelque temps après, une difficulté s'étant élevée au sujet de l'interprétation dudit contrat, les maîtres-brasseurs en appelèrent à l'Union centrale. Conformément aux conclusions de son comité — le même qui avait signé le contrat au nom des ouvriers brasseurs, — cette dernière donna raison aux employeurs contre leurs employés.

Quand la clientèle des ennemis du « travail organisé » n'est pas recrutée parmi les ouvriers il est plus difficile de les atteindre. Cependant on essaie d'y

arriver par tous les moyens possibles. Nous citerons deux exemples typiques.

Au mois de février 1896, un Comité nommé par l'Union centrale de travail de Brockton (Massachusets), à la requête de l'union typographique de la même ville, adressa aux personnes qui faisaient insérer des réclames dans un journal hostile à cette union une lettre ainsi conçue :

« Cher Monsieur : — Voyant que vous insérez des annonces dans le journal de M. X..., nous voudrions respectueusement vous demander de parcourir attentivement la circulaire ci-jointe qui a été dernièrement envoyée aux propriétaires de ce journal pour leur exposer nos griefs. Nous vous prions instamment, au nom de milliers de travailleurs de la ville de Brockton et des localités environnantes, de suggérer à l'éditeur de cette publication de payer à son personnel l'échelle de salaires qui a été adoptée par l'Union typographique de Brockton et qui est la plus modérée de la Nouvelle-Angleterre. Il est inutile de dire que les personnes qui y font insérer des réclames peuvent apparaître sous un jour défavorable aux yeux du travail organisé et, pour être justes aussi bien à l'égard des infortunés dont les intérêts sont lésés qu'à votre égard, nous faisons seulement notre devoir en vous mettant au courant de la situation. Espérant que, mû par un sentiment d'humanité ou tout au moins votre intérêt personnel, vous serez disposé à nous apporter votre concours, nous sommes, monsieur, respectueusement vôtres. »

A la même époque, le secrétaire de l'Union centrale de travail de Boston faisait distribuer aux intéressés la communication suivante :

« Connaissant le vif intérêt que vous prenez à la prospérité du journal de Z.... que vous considérez comme un moyen de répandre l'éducation morale et religieuse, dans l'intérêt des mêmes principes, il nous a paru prudent de vous faire connaître une faute sérieuse qui a été commise par cette publication et qui est en contradiction avec les doctrines qu'elle voudrait inculquer. On peut raisonnablement affirmer que les conditions économiques et sociales ont une grande influence sur l'établissement et la conservation de pratiques morales et confessionnelles. Si l'on accepte cette manière de voir, il est impossible de fermer les yeux sur les conséquences qui découlent naturellement de la rémunération insuffisante du travail, particulièrement quand ce travail est effectué par le sexe faible.

« La Cie du journal de Z.... voyant la possibilité de doubler le rendement du travail de ses employés au moyen de la science, établit dans ses ateliers des machines à composer sans tenir compte de la rémunération de ses employés qui était déjà insuffisante. L'Union typographique chercha immédiatement à régler amicalement cette affaire avec l'administration de la Compagnie, mais ses avances furent repoussées par cette dernière, qui refusa même de soumettre le cas à un arbitre.

« A un point de vue profane, en laissant momentanément de côté la question des croyances religieuses, une moralité fondée sur des salaires insuffisants est un péril menaçant et c'est notre devoir de travailler, sans surcharger l'employeur, à élever la rémunération de l'employé, jusqu'à ce qu'elle soit une compensation équitable pour le travail qu'il fournit. Quand l'hypo-

crisie se glisse dans l'administration pratique des publications religieuses et semi-religieuses, elle jette une triste lumière sur les prétendus progrès de l'esprit chrétien à notre âge.

« Le travail organisé serait dans son droit s'il faisait disparaître le journal de Z.... même en recourant à un boycott général, mais il veut s'en abstenir et il préfère confier la cause du plus faible, au moins pour le moment, à la persuasion morale et susciter une influence généreuse sur laquelle il compte pour ramener ses adversaires à des appréciations plus saines et obtenir d'eux un juste traitement. »

Les fédérations de métiers établies à Baltimore, Detroit, Kansas-City, Denver, San-Francisco, etc., emploient les mêmes moyens ou des moyens analogues pour aider les unions locales qui leur sont affiliées.

De plus, elles mettent en œuvre une action politique et des influences sociales sur lesquelles nous aurons à revenir plus tard.

On comprend dès lors l'attraction que ces fédérations de métiers distincts doivent exercer sur les unions de la localité. A l'intérieur de chaque union locale, il est d'autant plus difficile à la majorité d'y résister que l'adhésion entraîne le paiement de contributions assez modiques. Les Unions nationales qui constituent la Fédération Américaine du Travail en ont habilement profité pour étendre et renforcer leur juridiction. Si la Fédération leur fait un devoir d'engager leurs unions locales à se joindre aux Unions centrales de travail, elle interdit à ces dernières d'admettre les délégués de toute organisation qui s'est montrée hostile à celles qui sont affiliées à la Fédération Américaine du Travail et aussi les délégués des unions locales qui ne font

pas partie de l'Union nationale de leur métier, pour une raison ou pour une autre.

Tout ce que nous venons de dire des fédérations de métiers établies dans les villes s'applique aux *fédérations qui fonctionnent dans certains États.*

Ces dernières aident quelquefois directement les unions en grève, vulgarisent les différents labels dans les localités où il n'y a pas encore d'Union centrale et leur communiquent les boycotts, etc. De plus, il leur arrive de trancher les différends qui ont pu s'élever entre les unions locales ou les Unions centrales de travail qui leur sont affiliées. C'est ainsi que la fédération établie dans le Massachusets a, sur la plainte de l'Union centrale de Boston, enjoint à l'Union centrale de Brockton d'expulser des unions de coiffeurs et de boulangers qui avaient refusé de s'affilier à leur Union nationale.

Il y a, cependant, entre les unions centrales de travail et les fédérations d'État, cette différence que les dernières s'occupent surtout d'organiser les ouvriers non-syndiqués.

Sur leur recommandation, le Conseil exécutif de la Fédération Américaine du Travail nomme des organisateurs qui parcourent le pays en tous sens, rattachent les unions locales indépendantes à leur Union nationale respective, réorganisent les unions qui se sont dissoutes, en créent de nouvelles et forment des *unions de travail fédérales* dans les localités où il n'y a pas assez d'ouvriers exerçant le même métier pour constituer des unions proprement dites.

La Fédération Américaine a emprunté ce rouage aux Chevaliers du Travail qui avaient, en brisant les cadres de l'organisation strictement professionnelle, gagné des recrues dans les métiers les moins rému-

nérateurs et dans les localités les plus reculées, mais elle n'accorde de charte d'incorporation qu'aux unions fédérales dont la demande est appuyée par l'union locale ou Nationale la plus rapprochée, et il ne doit jamais y en avoir plus de trois dans la même ville.

Au mois de novembre 1896, l'union fédérale n° 5 915 de Boston comprenait des ouvriers de plusieurs métiers, des demoiselles de magasin, des maîtres d'école, des professeurs d'économie politique, de littérature et d'histoire, deux prêtres, etc. Elle avait été fondée, en 1889, par un conducteur de tramways. Au bout d'un certain temps, les camarades de ce dernier étaient assez nombreux pour former une union locale d'employés de tramways. Plus tard, il en fut de même pour les femmes employées dans la confection et la reliure. M. Samuel Gompers compare l'union fédérale à un nid, d'où s'échappe de temps en temps un oiseau devenu assez fort pour voler de ses propres ailes.

Comme l'araignée qui commence à poser des fils solides pour porter le poids de sa toile, la Fédération attache d'abord les unions locales à leur Union nationale, puis les relie transversalement par des fils plus légers : les fédérations locales et régionales; l'extrémité de tous ces fils vient aboutir au centre de la toile, dans ses bureaux; c'est là qu'on sent les ruptures et c'est de là qu'on part les réparer. Quelquefois on pose un fil oblique pour consolider un point faible : on crée un Conseil de métiers alliés ou une ligue de labels.

Si la politique ne se met pas de la partie et si la reprise industrielle qui s'annonçait au début de l'année 1897 prend de la consistance, la toile tissée par la Fédération sera bientôt faite du million d'ouvriers que les Chevaliers se vantaient prématurément d'avoir affiliés.

CHAPITRE VI

Le mouvement général de concentration.

Les Unions indépendantes du verre et du bâtiment. — Relations amicales de la Fédération avec les *Fraternités* constituées par les employés de chemins de fer; services réciproques. — Conférences tenues par la Fédération, les grandes Unions indépendantes, les Chevaliers du Travail et les Alliances de fermiers en 1894 et en 1897. — Unions nationales affiliées en même temps aux Chevaliers et à la Fédération; Unions obligées de choisir entre les deux organisations rivales. — L'opportunisme des ouvriers américains; la plasticité de leurs groupements. — Leurs relations avec les ouvriers des autres pays : Canada, Grande-Bretagne, Allemagne, Autriche, etc. — La Fédération américaine fait la leçon aux Italiens et encourage les Japonais. — Adoption d'un *label* par la *Fédération française des Travailleurs du Livre.*

Nous connaissons le but de la FÉDÉRATION AMÉRICAINE DU TRAVAIL, les divers moyens d'action qu'elle met à la disposition de ses affiliées et les divers rouages qui assurent son fonctionnement. Nous avons dit qu'elle représentait aux yeux du public les aspirations du travail organisé, mais il n'en est pas moins vrai que, parmi les Unions nationales qui ne lui sont pas encore affiliées, il y en a une bonne douzaine qui figurent au nombre des plus anciennes et des plus puissantes.

On peut les diviser en trois groupes :

1° Les Unions constituées dans les diverses spécialités de l'industrie du *verre*. — En 1896, l'*Union américaine des ouvriers de la cristallerie* et l'*Association des employés verriers de l'Amérique* (cette dernière recrutée parmi les ouvriers restés en dehors des spécialités organisées) étaient les seules qui fussent affiliées à la Fédération. L'*Association des verriers à vitres* continuait à se tenir à l'écart, mais l'*Association nationale des souffleurs de bouteilles vertes* avait entamé des pourparlers avec le Conseil exécutif. Il est probable que les unions de verriers se joindront tôt ou tard au mouvement général de concentration, car elles n'ont plus, comme autrefois, assez de force pour faire la loi aux manufacturiers en arrêtant périodiquement le travail, en limitant rigoureusement le nombre des apprentis et en paralysant le recrutement de la main-d'œuvre.

2° La plupart des Unions nationales du *bâtiment*. — De ce côté encore la Fédération américaine a bien des chances de faire de nouvelles adhésions. L'*Union nationale des ouvriers plombiers* a manifesté l'intention de suivre l'exemple des charpentiers, des peintres et des tailleurs de granit [1]. Quant à la vieille et forte *Union internationale des briqueteurs et maçons*, la Fédération américaine peut espérer la faire sortir un jour de son isolement, car, ce jour-là, l'union locale des briqueteurs de Chicago qui s'est trouvée assez forte pour se détacher de l'Union internationale, serait obligée ou bien de rentrer au bercail, ou bien de quitter

1. Maintenant, l'*Union des plombiers* est affiliée à la Fédération.

la Fédération américaine et peut-être même l'Union centrale de travail de Chicago, auxquelles elle est affiliée.

3° Les cinq ou six Unions nationales d'employés de chemins de fer. — Depuis longtemps, la Fédération poursuit avec ténacité leur affiliation, en ayant bien soin de ne pas les brusquer. Déjà, la *Fraternité des mécaniciens de locomotive* aurait donné son adhésion, mais la Fédération interdit à ses affiliées de faire entre leurs adhérents aucune distinction de sexe, de race ou de couleur, et la Fraternité refuse d'admettre les chauffeurs de race nègre. Le même obstacle a pendant quelque temps empêché l'Association Internationale des Machinistes de faire partie de la Fédération, mais cette Association a fini par ouvrir ses rangs aux gens de couleur, et on pouvait, à la fin de 1896, s'attendre à voir la Fraternité imiter bientôt son exemple.

Sans vouloir nous occuper ici des diverses associations d'employés de chemins de fer qui ont été étudiées spécialement par M. François de Carbonnel pour le *Musée social*, nous allons retracer brièvement l'histoire de leurs relations avec les autres trades-unions.

En 1888, la Fédération Américaine du Travail avait chargé P.-J. Mac-Guire, son secrétaire général, d'appuyer l'organisation d'une Fédération nationale des employés de chemins de fer et de les enrôler sous sa bannière, mais l'opposition de la *Fraternité des mécaniciens de locomotive* fit échouer cette tentative. Cela n'empêcha pas la Fédération de travailler au vote d'une loi destinée à instituer des conseils d'arbitrage entre les Compagnies de chemins de fer et leurs employés.

Au cours de la grande grève qui éclata à Homestead,

en 1892, dans les établissements métallurgiques de la compagnie Carnegie, les unions de mécaniciens et de chauffeurs de locomotive souscrivirent des sommes importantes en faveur des grévistes, et elles ont continué à agir de la même façon toutes les fois que la Fédération a fait appel à la masse des travailleurs organisés, dans les circonstances graves.

L'année suivante, le président de la Fédération alla déclarer à plusieurs membres du Congrès des États-Unis qu'elle appuyait la mise en vigueur d'une loi tendant à imposer aux compagnies de chemins de fer un système uniforme d'accouplement pour accrocher les wagons, et il paraît que son intervention contribua beaucoup au vote de cette loi, réclamée par les employés intéressés.

En 1893, la Fédération mena une campagne énergique contre les *injonctions* lancées par un certain nombre de juges contre des grévistes et particulièrement contre des employés de chemins de fer. La Convention recommanda au Conseil exécutif d'aider, par tous les moyens en son pouvoir, les Unions des chemins de fer à repousser les lois qui menaçaient leurs intérêts et à faire voter celles qui tendaient à les protéger.

On se rappelle que pendant la grande grève des chemins de fer, au mois de juillet 1894, le Conseil exécutif se réunit à Chicago et invita un certain nombre d'Unions nationales, affiliées ou non à la Fédération, à venir conférer avec lui. M. E.-V. Debs, président de l'*Union américaine des chemins de fer*, cause première de cette grève, vint exposer la situation à la conférence de trades-unions présidée par Samuel Gompers et demanda à celui-ci de présenter les propositions de l'Union à l'*Association des directeurs de chemins de fer*.

La Conférence à laquelle d'autres Unions d'employés de chemins de fer étaient représentées se prononça contre la continuation de la grève, mais le Conseil exécutif de la Fédération Américaine du Travail et plus tard la Convention n'en firent pas moins tous leurs efforts pour aider les grévistes pécuniairement et moralement. M. Debs, lui-même, envoya à la Convention, tenue au mois de décembre, un chaleureux télégramme de félicitations.

L'année suivante, le Grand-Maître de la *Fraternité des chauffeurs de locomotive* vint apporter à la Convention les saluts fraternels des 21 000 trade-unionistes qu'il représentait et dit qu'il espérait voir bientôt arriver le moment où ils se feraient affilier à la Fédération.

Enfin, en 1896, les différentes *Fraternités* des employés de chemins de fer se rendirent à l'invitation du Conseil exécutif de la Fédération et lui envoyèrent des représentants pour conférer au sujet des questions qui intéressaient toutes les unions américaines, spécialement au sujet des projets de loi relatifs à l'arbitrage obligatoire. Le Grand Chef de la *Fraternité des hommes de train* vint exposer à la Convention de Cincinnati les vues des Unions de chemins de fer, et répondit aux objections qui lui furent posées par plusieurs délégués sur les conséquences possibles de l'arbitrage obligatoire au point de vue des marins, des employés de tramways, etc. Il déclara que toutes les Fraternités de chemins de fer professaient les meilleurs sentiments à l'égard de la Fédération et approuvaient fermement ses principes, « qui devaient, dans un temps raisonnable, devenir universels ».

On voit que les employés organisés des chemins de

fer entretiennent depuis longtemps les relations les plus cordiales avec les Unions affiliées à la Fédération Américaine du Travail. Pendant ces dernières années, les leaders de la Fraternité des Chauffeurs se sont occupés activement de vulgariser parmi leurs adhérents le culte des labels. Ceux des autres Unions de chemins de fer en ont fait autant avec plus ou moins d'enthousiasme, et plusieurs d'entre eux ont « unionisé », sous la menace de poursuites judiciaires, les ateliers d'un certain nombre de fabricants qui s'étaient permis de reproduire leur photographie sur des boîtes de cigares roulés par des ouvriers non-syndiqués.

Le journal des mécaniciens de locomotive, celui des chauffeurs et celui des conducteurs de train publient, comme la plupart des autres journaux ouvriers de l'Amérique, le fac-simile des différents labels, les déclarations et les suppressions de boycotts et, d'une manière générale, toutes les communications qui leur sont envoyées par le Conseil exécutif de la Fédération Américaine [1].

1. La Fraternité Internationale des Forgerons et l'Union internationale formée par les *plombiers*, *gaziers*, etc., se sont fait affilier à la Fédération Américaine du Travail en 1897.

Plusieurs Unions internationales du *Bâtiment*, celle des *relieurs*, plusieurs unions de *verriers* et la branche américaine de la Société anglaise des mécaniciens se sont fait affilier en 1898.

Les fraternités des employés de chemin de fer et la plupart des Unions du Bâtiment sont restées indépendantes.

Celles-ci ont constitué en 1897 un Conseil National des Métiers du Bâtiment qui s'est réuni à Kansas-City le 12 décembre 1898, pour discuter un système uniforme de salaires et d'heures de travail, la question des assurances contre les accidents, la création d'un conseil mixte d'arbitrage composé d'employeurs et employés, etc.

A l'unanimité, ce conseil a voté « des salutations fraternelles à la Fédération Américaine du Travail avec l'assurance de sa

Il faut ajouter qu'un nombre considérable d'unions locales indépendantes ou rattachées à des Unions nationales indépendantes sont en relation continue avec les unions qui font partie directement ou indirectement de la Fédération, par l'intermédiaire des fédérations de métiers locales ou régionales qui sont elles-mêmes affiliées à cette dernière.

D'ailleurs, les fédérations de métiers qui se sont jusqu'ici tenues à l'écart de la Fédération Américaine du Travail reproduisent presque toutes les proclamations de boycotts, les réclames pour les labels et les appels de fonds qui sont lancés dans les circonstances critiques par le Conseil exécutif.

Bien plus, les unes et les autres ont occasionnellement servi de trait d'union entre les Chevaliers du Travail et les trade-unionistes.

C'est pour cela que la Fédération a eu la sagesse de résister aux suggestions d'un certain élément qui voulait contraindre les fédérations de métiers affiliées à expulser les *assemblées de Chevaliers*. Elle s'est bornée, nous le savons, à leur interdire d'accepter les lettres de créance de tous les délégués qui leur seraient envoyées par des organisations « hostiles ».

Le président de l'Union Int. Typographique, W. B. Prescott, se vante d'être le plus grand opportuniste de la terre, mais il n'est pas le seul. Les autres leaders unionistes n'ont rien à lui envier sur ce point.

Même au plus fort de leurs querelles, ils ont su

chaleureuse coopération dans toutes les mesures qui tendraient à améliorer la situation des ouvriers et celle de l'humanité tout entière », bien que la Fédération ait désapprouvé publiquement la création de ce nouvel organisme.

nouer des ententes avec les Chevaliers contre leurs ennemis communs.

Les Chevaliers-tonneliers de Boston ont toujours entretenu d'excellents rapports avec les trades-unions de cette ville; ils les ont aidées avec empressement chaque fois qu'ils en ont eu l'occasion et ils ont toujours été aidés par elles, le cas échéant. Lors de la grande parade organisée le 2 septembre 1895, pour célébrer la *fête du travail*, comme toutes les années précédentes, le « maréchal en chef » John F. O'Sultivan (organisateur officiel de la Fédération Américaine du Travail dans le Massachusets) choisit pour « chef d'état-major » le tonnelier Andrew C. Hugues, qui représentait l'Assemblée 4956 des Chevaliers du Travail.

Nous avons déjà rencontré, en étudiant une grève du bâtiment à Chicago en 1887, une assemblée de Chevaliers-charpentiers constituant avec les unions de la Fraternité américaine et de l'Amalgamée anglaise le *Conseil uni des Charpentiers*, qui était chargé de traiter avec l'Association des maîtres-charpentiers.

Si nous passons aux fédérations de métiers distincts qui ont été constituées à l'intérieur des différents États, nous trouvons encore des Chevaliers agissant de concert avec des trade-unionistes pour exercer une influence sur la Législature. C'est le cas dans l'État de New-York, où fonctionnent simultanément trois fédérations de cette nature :

1° La *Branche de la Fédération américaine du Travail*, qui s'est rapidement développée au préjudice des deux autres;

2° Le *Congrès des assemblées de Chevaliers* de l'État de New-York;

3° L'*Assemblée des Travailleurs* de l'État de New-York, fondée vers 1860.

A la suite d'une grève importante qui n'aurait pu réussir sans l'action concertée des Chevaliers et des unionistes, M. John Phillips, président de l'Assemblée des Travailleurs de l'État de New-York, proposa au Congrès des Chevaliers et à la Branche de la Fédération de tenir ensemble leurs assemblées annuelles. Des pourparlers ont été entamés entre les trois organisations qui se sont efforcées, en attendant, de travailler à l'unisson.

On pourrait multiplier les exemples analogues. Pendant longtemps l'Union nationale des *Travailleurs unis de la mine* est restée affiliée simultanément aux Chevaliers et à la Fédération Américaine du Travail. Enfin, pour justifier ce que nous avons dit plus haut de l'opportunisme des leaders américains, nous citerons les *Chapeliers unis de l'Amérique du Nord* qui, en 1896, continuaient à payer des contributions aux Chevaliers du Travail pour assurer la protection de leur label, tout en faisant partie de la Fédération, tandis que celle-ci, à la même époque, interdisait, sous peine d'expulsion, à l'*Union internationale des ouvriers brasseurs* de continuer d'entretenir des relations avec les Chevaliers.

Ces détails étaient nécessaires pour comprendre l'enchevêtrement et la complexité des groupements que nous étudions.

Un exposé succinct des dernières tentatives qui ont été faites pour amener une entente générale va nous permettre de déterminer, peut-être, les circonstances qui entravent cette entente et celles qui la favorisent.

Poussés par la dépression industrielle qui s'est pro-

longée jusqu'en 1896, les Chevaliers du Travail convoquèrent une conférence générale de toutes les associations ouvrières du pays.

La Fédération Américaine du Travail; les Fraternités des mécaniciens de locomotive, des chauffeurs, des conducteurs et des hommes de train; l'Union Nationale des Souffleurs de bouteilles vertes et l'Alliance des fermiers, répondirent à cet appel et envoyèrent des délégués, qui se réunirent à Saint-Louis les 11 et 12 juin 1894.

Les Chevaliers du Travail proposaient de confier à un comité mixte le soin de trancher les conflits qui pourraient s'élever entre les organisations représentées, et à un Comité exécutif la direction des grèves impliquant plus de mille ouvriers, avec le pouvoir d'ordonner la grève sympathique, c'est-à-dire, dans l'espèce, la *grève générale*.

Ils voulaient aussi faire recommander aux différentes associations ouvrières organisées dans le même métier de faire établir par des comités mixtes des échelles de salaires et des heures de travail uniformes. De plus, ils engageaient tous les travailleurs organisés à voter désormais pour les candidats du parti populiste.

Les représentants de la Fédération et des Unions nationales indépendantes votèrent tous les résolutions suivantes, qui furent repoussées par les représentants des Chevaliers et ceux de l'Alliance des fermiers :

« Dans le but d'empêcher toute querelle et tout antagonisme entre les associations ouvrières, nous déclarons qu'il ne devrait jamais y avoir de dualité d'organisation ou d'autorité dans aucun métier, et que,

en ce qui concerne les conflits industriels, les boycotts et les labels, l'Union particulièrement intéressée devrait avoir une autorité et une autonomie absolues. »

« Reconnaissant que les corporations et les classes riches du pays dominent la nation, les États et les municipalités, et leur dictent la législation au préjudice des millions de travailleurs qui produisent la richesse, et reconnaissant en outre que le pouvoir de la richesse a subordonné les forces gouvernementales, judiciaires et militaires à ses requêtes, de façon à miner les principes fondamentaux de notre république, à mettre en danger ses institutions et à dépouiller progressivement le peuple de libertés auxquelles il tient beaucoup,

« Nous déclarons que les classes ouvrières devraient secouer le joug de la politique de parti et voter d'une manière indépendante, afin de permettre à ceux qui produisent la richesse de l'Amérique d'être représentés lorsqu'il s'agit de faire et d'exécuter nos lois. »

En revanche, la Conférence vota à l'unanimité une résolution félicitant les *Travailleurs unis de la mine* d'avoir pu améliorer leur situation, et approuva un projet de loi qui avait été présenté au Congrès dans l'intérêt des marins.

La Convention tenue au mois de décembre de la même année par la Fédération Américaine du Travail approuva Samuel Gompers, P.-J. Mac-Guire et Frank-K. Foster, qui l'avaient représentée à la conférence, et déclara, sur la proposition de Patric Mac-Bryde, délégué des Travailleurs Unis de la Mine, qu'elle était prête à se rencontrer en toutes circonstances avec les hommes engagés sincèrement dans le mouvement de réformes, mais *jamais plus* avec les Chevaliers du Tra-

vail, tant que ceux-ci n'auraient pas reconnu le « principe de l'autonomie absolue de chaque métier ».

Bien que la même Convention (1894) eût désigné des délégués pour la représenter éventuellement, aucune autre conférence ne fut tenue jusqu'en 1897. Cette fois, la Fédération prit l'initiative, voici dans quelles circonstances, d'après *the American Federationnist*, son journal officiel.

Le 3 juillet, M. D. Ratchford, président des Travailleurs Unis de la Mine, télégraphia à Samuel Gompers, président de la Fédération Américaine du Travail, que les mineurs des charbonnages de l'Est et du Centre suspendraient le travail le 4 pour obtenir un salaire « qui leur permît de vivre ».

Le 23 juillet, la grève s'était étendue sur cinq États, impliquant 150 000 ouvriers mineurs. D'après M. D. Ratchford, il suffisait d'arrêter les arrivages de charbon venant de la Virginie Occidentale pour obtenir la victoire; aussi l'Union y avait envoyé de nombreux organisateurs et concentré toutes ses forces. Elle croyait toucher au succès lorsque plusieurs *injonctions* furent lancées par des juges de cet État, de la Pensylvanie et d'autres États, interdisant aux mineurs de tenir des réunions.

A la demande du président des Travailleurs Unis de la Mine, le président de la Fédération Américaine du Travail convoqua toutes les organisations nationales. Les Chevaliers du Travail, les Fraternités des employés de chemins de fer (y compris l'Ordre des Télégraphistes) et la plupart des Unions nationales affiliées à la Fédération, répondirent à cet appel. Sur la proposition du Grand-maître-ouvrier des Chevaliers du Travail, Samuel Gompers fut élu président de la Confé-

rence qui se réunit à Wheeling, dans la Virginie Occidentale, le 27 juillet.

La Conférence chargea le président de la Fédération, le Grand-maître des Chevaliers et le président de l'Union des mineurs d'aller demander au gouverneur de la Virginie le maintien de la liberté de réunion, et elle confia aux chefs de la Fédération le soin de communiquer à toutes les organisations nationales ou internationales et à toutes les fédérations de métiers connexes ou distincts une circulaire dont nous allons donner quelques extraits :

« Nous, les représentants des Trades-unions et de tout le Travail Organisé des États-Unis en conférence assemblés,... protestons contre les injonctions qui ont empêché les représentants des ouvriers mineurs de se réunir librement bien qu'ils n'eussent commis aucune illégalité.... Nous faisons appel au gouverneur de la Virginie Occidentale, à ceux de tous les autres États et à tous les fonctionnaires publics pour nous protéger dans l'exercice de nos droits.... Nous recommandons aux ouvriers de tenir des meetings en masse de protestation le 5 août, dans tout le pays.... Nous demandons à toutes les organisations ouvrières nationales ou internationales d'envoyer des représentants qui agiront sous la direction des chefs des Travailleurs Unis de la Mine en qualité d'organisateurs.... Nous faisons appel aussi à l'appui financier de tous les travailleurs organisés et des personnes qui sont mues par des sentiments d'humanité [1]. »

1. D'après le Secrétaire de la Fédération Américaine du Travail, la grève générale et les 5 grèves partielles des mineurs en 1897 ont eu pour résultat une augmentation de salaires de 22 pour 100 en moyenne.

Plusieurs États ont passé des lois favorables aux mineurs et

Au premier abord, la conduite des Chevaliers au cours de ces deux conférences peut paraître inexplicable.

En 1894, les *Travailleurs Unis de la Mine* viennent de les quitter définitivement et ils leur votent de chaudes félicitations à l'occasion d'une grève qui a réussi. La même année, lesdits *Travailleurs unis* décident la Fédération à rompre les pourparlers que les Chevaliers avaient engagés avec elle et, en 1897, ceux-ci ordonnent à leurs dernières assemblées de mineurs de faire *grève par sympathie* pour les *Travailleurs unis*. De 1894 à 1897, les Chevaliers et la Fédération échangent des polémiques mordantes et les Chevaliers vont jusqu'à se coaliser avec des maîtres-brasseurs, des fabricants de la confection, etc., pour détruire des unions. En 1897, ils consentent à agir de concert avec la Fédération pour venir en aide pécuniairement et moralement aux Travailleurs Unis.

Cette attitude est parfaitement logique, malgré les apparences.

Lorsqu'il s'agit d'une question de doctrine; quand il faut renoncer au rêve d'Uriah Stephens, le fondateur de l'Ordre : enrôler tous les travailleurs sous la même bannière, sans distinction de métier ou d'aptitude professionnelle, et même quand il faut renoncer aux méthodes dictatoriales inaugurées par T.-W. Powderly, les Chevaliers sont intraitables. La Fédération ne l'est pas moins quand l'*autonomie* et la *juridiction* des vieilles Unions nationales dont elle n'est que le reflet se trouvent menacées. Sur ce terrain, il n'y a pas de transaction possible.

le nombre des adhérents des Travailleurs Unis de la Mine a augmenté. Sur les 150 000 ouvriers impliqués dans ces grèves. 80 000 en auraient pleinement bénéficié.

Mais tous les ouvriers syndiqués sont intéressés à empêcher la pratique des *injonctions* de se généraliser et l'échec retentissant d'une organisation paralyse les progrès de toutes les autres. C'est pourquoi, lorsqu'une de ces grèves formidables qui passionnent l'opinion et provoquent l'intervention du pouvoir exécutif ou du pouvoir judiciaire vient à éclater, les querelles s'arrêtent et la trêve se fait momentanément devant le danger commun.

D'un autre côté, il est facile de comprendre pourquoi certaines assemblées de Chevaliers ont toujours vécu en excellents termes avec les trades-unions de leur localité. Ces assemblées, comme celles des tonneliers de Boston, dont nous avons parlé, sont d'anciennes unions qui ont jadis passé aux Chevaliers avec armes et bagages; mais elles sont animées du même esprit que les trades-unions. Elles ont conservé leur organisation intérieure et n'ont changé que leur rituel, leurs mots de passe et leurs poignées de main symboliques.

Il faut aussi observer qu'à un moment donné, la plupart des ouvriers syndiqués ont fait partie de l'ordre des Chevaliers. Presque tous les leaders, sans en excepter les chefs de la Fédération américaine et ceux des principales Unions nationales, ont cédé à l'entraînement général sans cesser de participer à la direction de leurs unions. Pendant les conférences, les mêmes hommes, par exemple, Frank-K. Foster et George Mac-Neill, ont successivement représenté les Chevaliers contre la Fédération et celle-ci contre ceux-là. Cette circonstance a toujours facilité la reprise de pourparlers.

Chez nous, ce va-et-vient perpétuel de la Fédération aux Chevaliers aurait probablement suscité des appré-

ciations plutôt sévères à l'égard de certains leaders et de certaines unions. Les qualificatifs adressés aux transfuges des deux côtés auraient peut-être suffi pour causer à leur amour-propre des blessures incurables et paralyser toute tentative de rapprochement.

En Amérique, les considérations pratiques et les nécessités de l'heure présente priment tout. On dit à l'union que l'Ordre des Chevaliers a enregistré en quelques semaines plusieurs dizaines de milliers d'adhésions et qu'ils vont bientôt englober tous les travailleurs organisés. Quelqu'un propose de leur demander une charte d'affiliation. Des objections s'élèvent.... « Cela nous coûtera de l'argent.... Nous perdrons notre autonomie.... » Les partisans de l'affiliation affirment qu'avant peu l'Ordre sera assez puissant pour dicter ses conditions aux employeurs et la majorité se décide, ne serait-ce que « pour maintenir l'union sur la ligne du progrès et rester dans le mouvement ». Une grève éclate. Un tailleur ou un cordonnier, à moins que ce ne soit un conducteur de tramway, vient prendre la conduite des opérations et donner des ordres à des typographes, des cigariers ou des mécaniciens. Premier motif de mécontentement. Chose plus grave, les secours attendus n'arrivent pas, l'Ordre ne pouvant distribuer de l'argent partout à la fois et la grève est perdue ; si l'union devenue « assemblée » ne s'est pas disloquée, elle renvoie sa charte au Grand-Maître et en demande une à l'Union nationale de son métier, qui l'accueille avec empressement comme la Fédération ou les Chevaliers l'ont peut-être accueillie elle-même tour à tour.

C'est l'histoire de *milliers* d'unions locales pendant ces vingt dernières années.

Le même accueil a été fait aux leaders, aux fortes têtes, qui ont passé des unions aux Chevaliers et réciproquement, suivant leurs convenances personnelles ou les intérêts de leurs commettants.

Les Américains savent accepter le fait accompli. Ils éprouvent même un sentiment d'admiration mêlé d'estime pour les gens habiles à prendre le vent et à se retourner rapidement. Les ouvriers de la métallurgie trouvent tout naturel que John Jarrett, ancien président de leur *Association amalgamée*, représente aujourd'hui deux trusts de manufacturiers contre eux, et les ouvriers fondeurs professent les mêmes sentiments à l'égard d'un ancien leader de leur Union internationale qui est à peu près dans le même cas. A plus forte raison leurs camarades de la cordonnerie, de la brasserie, de la chapellerie, de la verrerie et de l'industrie minière ont pu prêteral ternativement serment d'allégeance à l'Ordre dirigé par T.-V. Powderly et à la Fédération représentée par Samuel Gompers.

En résumé, deux tendances bien marquées ont divisé les ouvriers organisés de l'Amérique du Nord, mais elles n'ont pas déterminé une ligne de démarcation très nette entre les divers groupements qu'ils ont constitués autour des deux centres d'attraction que nous avons indiqués. D'une part, le goût pour les programmes théoriques et les plans de réforme générale a envahi plusieurs unions et, d'autre part, un grand nombre d'assemblées de Chevaliers ont subordonné les grands principes de l'Ordre à la question impérieuse « du pain et du beurre », comme disent les ouvriers anglais. Aussi, pour le public et pour les manufacturiers qui n'ont pas été impliqués malgré eux dans une querelle entre Chevaliers et unionistes, tout

cela se confond. Ils ne font aucune différence entre l'Ordre et la Fédération, entre Powderly et Gompers.

Nous ne risquerons pas de tomber dans une semblable confusion, mais nous ne pouvons encore nous faire une idée exacte du mouvement de concentration des forces ouvrières aux États-Unis. Le monde syndical y est en fermentation constante et nulle part cette expression « le mouvement ouvrier » n'a été plus justifiée. En dehors des Unions nationales affiliées ou non à la Fédération il existe peut-être des milliers d'unions locales indépendantes, et il est impossible d'évaluer la proportion de celles qui s'y rattachent directement ou indirectement par les fédérations de métiers distincts qui fonctionnent dans presque tous les États et dans tous les centres industriels. Enfin nous n'avons parlé ni de l'Ordre Indépendant qui s'est formé avec des Chevaliers dissidents, ni de la nouvelle Fédération avec laquelle les collectivistes voudraient battre en brèche la Fédération Américaine du Travail, ni même des vestiges laissés par les vieilles sociétés secrètes de jadis, comme cette *Légion industrielle* et cette *Union industrielle*, qui appuient avec les Chevaliers et l'Alliance des fermiers l'exploitation des télégraphes réclamée par la Fédération américaine, à l'instigation de l'Union Internationale Typographique.

Ce qu'il faut retenir du tableau sommaire que nous avons essayé d'esquisser c'est l'aptitude caractéristique des unions américaines à se coaliser et à se concentrer rapidement, suivant les besoins de l'heure présente, quitte à se débander à la première occasion.

Leur aptitude à se coaliser s'est plus d'une fois manifestée dans les rapports qu'elles entretiennent avec les syndicats ouvriers du monde entier.

Sans vouloir exagérer la portée de ce mouvement, il peut être intéressant de lui consacrer quelques lignes.

Nous avons vu que beaucoup d'Unions internationales ayant leur siège central dans les États-Unis avaient organisé des unions locales dans le Canada. Les Chevaliers eux aussi y ont formé des assemblées. Par ces unions et ces assemblées le mouvement de concentration s'étend sur les possessions britanniques de l'Amérique du Nord. A la 11e session annuelle tenue par le CONGRÈS DE MÉTIERS ET DE TRAVAIL DU CANADA, au mois de septembre 1895, huit unions de cigariers, charpentiers, typographes, boulangers, briquetiers et mécaniciens, rattachées aux Internationales américaines, et cinq assemblées de Chevaliers étaient représentées. Ce congrès a voté une adresse de sympathie à E.-V. Debs, le leader de la grève des chemins de fer de Chicago, et protesté contre son emprisonnement. Il s'est aussi occupé de constituer une Fédération canadienne, sur la base suivante :

« On cherchera à réunir toutes les associations ouvrières du Canada pour faire supprimer les lois préjudiciables à leurs intérêts et en faire voter de nouvelles... On organisera des unions locales ou des assemblées de Chevaliers dans les localités où il n'y en a pas, mais on ne délivrera pas de charte d'affiliation aux associations recrutées dans un métier représenté actuellement par une Union nationale ou internationale. Les unions locales indépendantes devront se rattacher aux Unions nationales ou internationales qui pourraient être constituées à l'avenir au sein de leur métier. Les unions organisées par le Congrès porteront le nom d'*unions de travail fédérales*. »

A la session de septembre 1897, il y avait des repré-

sentants de 8 conseils de métiers, de 22 unions presque toutes affiliées à des Internationales américaines, de 2 ligues formées pour encourager les labels, enfin de 2 assemblées de districts et de 4 assemblées locales de Chevaliers du Travail [1].

Jusqu'ici, le Congrès s'est beaucoup plus occupé d'exercer une action sur les pouvoirs publics que de développer l'organisation ouvrière [2].

Les rapports entre employeurs et employés sont beaucoup moins aigus au Canada qu'aux États-Unis [3]. Les conflits y sont très rares et sans ampleur. En fait, les unions canadiennes ont recueilli les bénéfices des victoires remportées par les unions américaines sans s'exposer elles-mêmes à aucun danger.

1. Au Congrès tenu à Winnipeg en septembre 1898, il y avait les représentants de 7 conseils de métiers, de 21 unions locales pour la plupart affilées aux Internationales Américaines, de 2 assemblées de districts des Chevaliers du Travail, 1 du parti ouvrier de Winnipeg, et un de la Fédération Américaine du Travail.

A cette époque il y avait au Canada des *conseils de métiers et du travail* dans 12 villes, parmi lesquelles Montréal. Dans cette ville, il y avait 51 unions locales dont 14 pour le bâtiment et 8 pour les employés de chemins de fer; il y avait en outre 12 assemblées locales et une assemblée de district des Chevaliers du Travail; enfin, un *conseil des métiers du Bâtiment.*

2. Dans son rapport au Congrès de Winnipeg (1898) le Président a proposé de créer un fonds spécial pour assurer la mise en vigueur des lois ouvrières qui ont été votées dans les différentes provinces, surtout dans celle d'Ontario.

3. Le préambule de la constitution de « l'Union Saint-Laurent des Ingénieurs d'engins stationnaires » (*Mécaniciens*) est ainsi conçu :

« Cette association en aucun temps n'aidera aux grèves et ne s'interposera entre ses membres et leurs patrons pour la question des salaires. Elle reconnaîtra l'identité des intérêts entre patrons et employés; elle ne favorisera aucun projet ou entreprise de nature à briser la bonne harmonie entre eux, etc. »

Elles seraient sans doute affiliées directement à la Fédération Américaine du Travail si elles n'avaient pas jugé plus efficace d'envoyer aux parlements ou aux gouvernements du Dominion et des différentes provinces des comités nommés au Canada par des Canadiens.

En tout cas, les chefs des unions canadiennes se sont proposé de coopérer plus étroitement avec la Fédération américaine à laquelle ils ont l'intention d'envoyer chaque année un délégué [1].

Plusieurs Unions américaines ont encore des branches au Mexique, par exemple celle des mécaniciens. L'Union Internationale Typographique en a ou en a eu dans les îles.Sandwich, etc.

D'autre part, les Sociétés Amalgamées (anglaises) de mécaniciens et de charpentiers servent de trait d'union entre les ouvriers syndiqués de l'Amérique et ceux de l'empire britannique. La branche américaine de l'Amalgamée des charpentiers (dont le siège social est à Manchester, Angleterre) a aidé la Fraternité des Charpentiers dans toutes les circonstances graves, et cette dernière a cessé de l'empêcher de se faire affilier à la Fédération Américaine du Travail.

Depuis longtemps, les unions des deux pays se tiennent en communication suivie. La Fédération américaine et le Congrès des Trades-Unions britanniques

1. En 1898, Th. I. Kidd a représenté officiellement la Fédération Américaine du Travail au Congrès des Métiers et du Travail du Canada, et ledit Congrès s'est fait représenter par D. A. Carey à la Convention tenue au mois de décembre de la même année par la Fédération à Kansas-City.

Dans le courant de la même année, la Fédération américaine a fait cadeau de cent dollars au Congrès canadien.

ont pris maintenant l'habitude de s'envoyer réciproquement, chaque année, une délégation. Le célèbre agitateur anglais John Burns a même fait une tournée de conférences en Amérique aux frais de la Fédération, et David Holmes, son collègue, a contribué, dans les mêmes conditions, à l'organisation des ouvriers tisseurs de la Nouvelle-Angleterre.

Tous les événements de quelque importance qui affectent les ouvriers de l'un des deux pays se répercutent de l'autre côté de l'Atlantique. Lorsque le Congrès anglais de Norwich eut adopté un programme collectiviste, la Fédération ne tarda pas à être saisie du même programme. Lorsque les délégués anglais se furent rendu compte des mesures qui avaient été habilement prises par les fondateurs de la Fédération pour assurer, en tout état de cause, la prépondérance des Unions nationales à la Convention annuelle, ils firent prévaloir le même système chez eux, et le Congrès de Cardiff repoussa par une énorme majorité la résolution collectiviste qui avait été votée l'année précédente à Norwich.

Les trade-unionistes anglais et américains ne se bornent pas à échanger des vues et à s'emprunter leurs méthodes; ils se prêtent, quand l'occasion s'en présente, un appui direct. Lorsque la *Fédération anglaise des ouvriers des docks* entreprit d'englober les unions maritimes d'Europe, d'Amérique et d'Australasie, le correspondant qu'elle envoya aux États-Unis, M. R. Mac Hugh, fut très bien accueilli par les unions de l'Atlantique, des Grands-Lacs et du Pacifique, et le président de la Fédération lui promit son appui. En revanche, les dockers de Londres et de Liverpool refusèrent de manier les boîtes et les barils de la

Cie Armour, dont les produits avaient été boycottés solennellement par la Fédération Américaine du Travail [1].

Dès le début, celle-ci s'est attachée à entretenir des relations suivies avec les ouvriers syndiqués de tous les pays. Chaque année une partie du rapport du président est consacrée à cette question.

En 1890, Samuel Gompers attirait l'attention de ses commettants sur les nombreuses coalitions que les employeurs avaient formées pour enrayer les efforts du « travail organisé », et il ajoutait que ce mouvement avait pris, dans plusieurs circonstances, un caractère international.

En 1892, il leur exposait ce qui suit :

« La Fédération a toujours cultivé des relations fraternelles avec les syndicats étrangers.

« Dans le courant de l'année, les typographes allemands se sont engagés dans un mouvement ayant pour but d'inaugurer la journée de huit heures. Les maîtres-imprimeurs d'Allemagne et d'Autriche se sont coalisés pour les mettre en quarantaine et le gouvernement, après plusieurs mois de grève, a mis les fonds de l'union sous séquestre.

« Le Conseil exécutif a demandé aux unions affiliées d'assister les délégués envoyés aux États-Unis par les typographes d'Allemagne, à la suite d'une correspondance qu'il avait échangée avec ces derniers. »

« Plusieurs milliers de dollars ont été envoyés télégraphiquement en Allemagne, sans parler de 500 dollars

1. En 1898, la Fédération Américaine du Travail a souscrit $ 500 pour aider les mécaniciens de la Grande-Bretagne.

Des collectes faites par les organisations affiliées ont produit près de 60 000 francs.

donnés par la Fédération elle-même. La grève a échoué, mais la journée de neuf heures n'en a pas moins été introduite dans plusieurs imprimeries, et les Unions allemandes de typographes sont plus fortes que jamais... »

« Le mouvement syndical a fait quelques progrès en Allemagne et en général sur le continent européen, mais c'est en Australie que les unions ont le plus d'extension et de perfection. Nos Unions nationales devraient adopter un système pour échanger leurs cartes de travail avec celles des syndicats étrangers du même métier [1]. »

Plusieurs unions le faisaient déjà, notamment l'Union Internationale Typographique et celle des cigariers, dont Samuel Gompers est depuis longtemps l'un des vice-présidents. Celle-ci n'avait même pas attendu l'organisation de la Fédération de trades-unions fondée en 1881 pour envoyer des secours aux cigariers de Belgique et d'Allemagne et pour leur en demander.

En 1896, le président de la Fédération Américaine du Travail s'exprimait en ces termes devant la Convention de Cincinnati :

« Pendant plusieurs années, les travailleurs du monde civilisé ont éprouvé le désir toujours croissant de se tenir en contact les uns avec les autres, reconnaissant l'identité de leurs intérêts et se proposant

1. Le journal des Fondeurs Associés d'Écosse (10 novembre 1898) signale un ouvrier fondeur venu d'Amérique qui avait été condamné à une amende de $ 100 par l'union locale de Newark (New-Jersey) pour avoir consenti à travailler au-dessous du taux fixé par l'union. Cet ouvrier aura probablement de la peine à se procurer du travail en Écosse.

d'agir conformément au grand principe de solidarité. C'est pour cela que la Fédération a pris l'initiative d'envoyer des délégués fraternels au Congrès des trades-unions britanniques et qu'après elles l'Allemagne et l'Australie se sont fait représenter à la session d'Edimbourg. J'ai suggéré à nos délégués de proposer au Congrès britannique de convoquer un Congrès international des trades-unions du monde entier et d'en laisser l'initiative à nos camarades anglais. Une décision sera prise à ce sujet à la session de septembre 1897. »

Il ajoutait que, pendant l'année, il avait correspondu fréquemment avec les unions de syndicats allemands, autrichiens, français, belges, hollandais, espagnols et italiens.

Notons, en passant, ce fait curieux que le secrétaire de la Commission générale des syndicats autrichiens a communiqué en *français* avec le président de la Fédération. Si cette pratique se généralisait il serait piquant de voir les ouvriers adopter, pour travailler au rapprochement des peuples, la langue que les diplomates ont souvent employée pour les diviser!

Voici maintenant quelques extraits d'une correspondance que le président de la Fédération américaine a échangée avec les ouvriers italiens.

Il répondit (octobre 1896) à M. Merlino, qui avait demandé par son entremise aux travailleurs américains de coopérer avec les Italiens pour faire adoucir la rigueur des lois qui entravent l'immigration aux États-Unis : « Vous n'avez presque pas de trades-unions et, aussitôt que nous avons des difficultés avec nos employeurs, on nous menace tout de suite de nous faire remplacer par des Italiens. On n'a même pas

attendu que des conflits aient éclaté pour en amener un très grand nombre, si bien que leur seule présence constitue pour nous une perpétuelle menace.

« Aujourd'hui nous avons des milliers de sans-travail dans toutes les industries, et nous tenons, en dehors de notre intérêt personnel, à ce que les milliers de mécontents qui viennent chez nous restent dans leur propre pays. Les institutions surannées et monarchiques de l'Europe cesseront alors de se perpétuer, et des réformes s'imposeront.... »

Cette lettre ayant été communiquée à Antonio Rubinocci, secrétaire d'une Fédération de *Chambres de Travail* italiennes, celui-ci écrivit à S. Gompers :

« Nous tenons à nouer des relations cordiales avec la puissante Fédération dont vous êtes le digne et incomparable président, afin de dissiper bien des malentendus, d'enlever aux ouvriers américains la crainte d'être remplacés par des Italiens, et de nous épargner à nous-mêmes cette honte.... Nous avons à lutter avec les mêmes difficultés que vous. Nous n'avons rien à attendre du gouvernement, et nous ne comptons que sur l'organisation et la solidarité des travailleurs. Nous allons tâcher de décourager l'émigration des malheureux qui rêvent de faire fortune dans les pays étrangers, mais nos ressources sont insuffisantes. C'est pourquoi nous vous demandons vos conseils et aussi un petit secours pécuniaire tous les ans.... Le grand respect que nous éprouvons pour votre institution, l'esprit de générosité qui est répandu parmi le peuple américain, l'amour que vous éprouvez pour la cause des opprimés, nous confirment dans la certitude que vous ne déclinerez pas notre requête. »

Enfin, il est intéressant de signaler que la Fédéra-

tion s'est préoccupée quelque peu de l'organisation des ouvriers japonais. Son journal officiel a publié, dans le numéro de juin 1897, sous ce titre suggestif : « Notre Organisateur au Japon », une correspondance qui lui a été adressée de Tokio par Fusataro Takano, devenu un ferme partisan du trade-unionisme, après avoir vécu aux États-Unis. Avec le concours de deux ou trois étudiants, d'un tailleur et de deux cordonniers, il avait déjà organisé au mois d'avril 1897 un premier meeting, et distribué à ses auditeurs des brochures expliquant le fonctionnement de la Fédération et montrant les sommes considérables déboursées par l'Union Internationale des Cigariers pour aider ses adhérents. Il paraît qu'un député japonais lui a promis de présenter à la Diète un projet de loi tendant à encourager la création de syndicats ouvriers.

Pour terminer, rappelons simplement que la *Fédération française des Travailleurs du livre* a boycotté plusieurs journaux parisiens et mis à l'étude l'adoption d'un *label* destiné à faire reconnaître le travail des ouvriers organisés; que le secrétaire général de cette fédération, M. Auguste Keufer, a étudié sur place les unions américaines et que le comité central de ladite fédération s'est déclaré favorable à l'organisation d'une Fédération internationale.

Tous ces détails étaient nécessaires ne fût-ce que pour montrer l'intérêt pratique de cette étude : les résultats obtenus par les ouvriers d'un pays finissent tôt ou tard par se répercuter plus ou moins sur les autres pays.

Maintenant, nous connaissons la force et la composition de l'armée ouvrière; nous l'avons même vue

engagée dans plusieurs batailles; il nous faut établir le compte des profits et pertes reçus et subis par les belligérants et aussi par les non-combattants.

Auparavant, il est indispensable de bien comprendre les conditions spéciales de l'industrie américaine, car ce sont elles qui ont exercé la plus grande influence sur le mouvement que nous étudions.

LIVRE III

CHAPITRE I

L'action directe sur les employeurs.

« Si j'étais le diable... » — Les grandes compagnies. — Le caractère spasmodique de l'industrie américaine. — Le machinisme, l'extrême subdivision du travail et l'accroissement constant du nombre des ouvriers sans emploi. — Importance que les ouvriers américains attachent à la réduction de la journée de travail. — Comment ils comprennent la question des *huit heures*. — Statistique générale des grèves et des lockouts. — Comment s'organise la grève *sympathique* dans le bâtiment; pouvoir dictatorial des unions de New-York. — « Philosophie » de la grève du boycott et du label. — Le régime de la *paix armée*.

« *Si j'étais le diable, voici comment j'arrangerais mes affaires....* Si j'étais le diable, et si je voulais remplir l'enfer en ruinant la moralité d'un peuple, je commencerais par rendre très difficile la possession d'un foyer domestique. J'y arriverais en donnant le domaine public aux chemins de fer, et en permettant aux spéculateurs d'acheter de larges surfaces de la meilleure terre, et en leur fournissant le moyen de les tenir hors

du marché, grâce à un système d'impôts qui les taxerait suivant leur valeur originaire, lors même qu'elles auraient considérablement augmenté de valeur. Par ce moyen, les cultivateurs seraient chassés sur les terres pauvres, ou obligés de payer un tribut aux possesseurs des bonnes terres.

« Après cela, je mettrais le laboureur à la discrétion d'une bande de petits diables, pour le transport de ses produits, de telle façon qu'ils pourraient lui extraire jusqu'au dernier sou de ce que le *trafic comporterait*, à moins que quelque chemin de fer moderne ne s'en chargeât à leur place.

« Naturellement, les fermiers seraient découragés, la pauvreté et le mécontentement chasseraient leurs enfants dans les villes. Alors, je pourrais mettre ma tâche en bonne forme. Auparavant, j'aurais jeté sur le pavé de grandes quantités d'hommes en introduisant des machines et en les remplaçant par des femmes et des enfants.

« Si je pouvais obtenir le contrôle des grandes manufactures, je limiterais leur production pour maintenir les prix et chasser de leur emploi quelques hommes de plus; mais les *trusts* ont monopolisé ce genre d'affaires, et ils les mènent si bien que le diable lui-même ne pourrait lutter avec eux. Je n'aurais même pas besoin de ce dernier moyen pour ruiner le peuple; seulement, en ma qualité de diable, je ne pourrais m'empêcher d'envier de pareils auxiliaires.

« Les gens venus des fermes se rencontreraient avec les ouvriers sans travail dans les villes, et ils se livreraient ensemble à une lutte forcenée pour trouver de la besogne. Il en résulterait naturellement des salaires abaissés, une affreuse pauvreté, le désespoir et le

crime. Les hommes n'éprouveraient plus aucun sentiment de patriotisme, car ils n'auraient plus de foyer; les femmes vendraient leur vertu, car elles crèveraient de faim....

« Si j'étais le diable, et si j'avais réalisé ces conditions, je pourrais me reposer; la fermentation se ferait toute seule sur toute cette pourriture, et l'on verrait s'écrouler les fondations les plus solides sur lesquelles des patriotes auraient édifié une nation.... »

« Ce plan n'est pas original », c'est-à-dire n'a pas été inventé de toutes pièces, ajoute l'auteur de cette tirade, qui a été publiée par le journal de l'Union internationale des ouvriers qui servent les machines à travailler le bois.

Ces plaintes sont-elles fondées? Les examiner une à une serait traiter à fond la question ouvrière aux États-Unis et sortir du cadre de cette étude. Il nous suffira d'avoir rappelé les circonstances qui ont provoqué les coalitions dont nous venons de voir la genèse et le développement, avant d'étudier l'action que ces coalitions ont exercée sur les conditions économiques, politiques et sociales du pays.

Il est certain que les grandes Compagnies de chemins de fer jouissent d'un pouvoir formidable et que leurs spéculations désordonnées ont souvent troublé l'économie industrielle. De 1865 à 1890, on leur a concédé 90 millions d'hectares. Quelle que soit l'influence exercée par ce facteur sur la colonisation, la plupart des immigrants ne s'en arrêtent pas moins dans les centres industriels où bien des fils de fermiers viennent les rejoindre, surtout dans la région septentrionale de l'Est et du Centre.

La population concentrée dans les villes de plus de

8 000 habitants s'est élevée de 16,13 pour 100 en 1860 à 20,93 pour 100 en 1870, et à 22,57 pour 100 en 1880. En 1890, elle atteignait le chiffre de 18 284 385, soit 29,20 pour 100 du chiffre total, 49,31 pour 100 dans l'Est septentrional, et 31,69 pour 100 dans le Centre septentrional. Dans les mêmes régions, le chiffre de la population rurale a subi une diminution positive.

De 1880 à 1890, 681 hauts fournaux ont été fermés. De même, dans l'industrie de la métallurgie, du papier, de l'ameublement, de la carrosserie, des machines, etc., la fusion d'un grand nombre d'entreprises et l'entente des principaux manufacturiers ont eu pour résultat de limiter la production d'un grand nombre d'objets.

Les inventions techniques et le perfectionnement des arrangements d'atelier ont poussé la puissance productive à un degré merveilleux d'efficacité. Cependant, les Américains pensant que les ressources de leur vaste territoire leur permettraient de se suffire à eux-mêmes — la suffisance est chez eux un travers national — se sont lancés dans la protection à outrance. On a usé contre eux de représailles, et leurs exportations ont été paralysées. La valeur des produits manufacturés qu'ils ont exportés pendant ces dernières années n'a guère dépassé trois cents millions de dollars, annuellement, soit environ 28 pour 100 du chiffre total de leurs exportations, alors qu'ils ont plus de personnes engagées dans l'industrie proprement dite que dans l'agriculture.

Nous avons déjà rencontré la question du *machinisme*. Il y a longtemps qu'elle a été soulevée aux États-Unis. L'Association américaine de la science sociale l'a fait étudier en 1878. L'éminent Commissaire du travail, Carroll D. Wright, y est revenu en 1886, et

l'a, depuis, reprise plusieurs fois. Tous les journaux ouvriers, toutes les publications faites par les unions, tous les rapports et tous les discours de leurs chefs la discutent passionnément.

Au moment même où ces lignes étaient écrites, un hasard a fait tomber sur un journal américain qui venait annoncer la grande grève des charbonnages de l'Est et du Centre (août 1897) deux notes échappées d'un dossier. D'après l'une de ces notes, C. D. Wright évaluait à 40 pour 100 l'excédent de minerai que l'emploi d'une machine permettait à un mineur d'extraire en 1886 et, d'après l'autre note, recueillie en décembre 1896, le secrétaire d'une union disait qu'un seul homme travaillant à la machine pouvait abattre autant de besogne que 8 mineurs armés du pic.

Ce qui est arrivé aux mineurs, aux typographes, aux cigariers et aux charpentiers, est aussi arrivé aux ouvriers de la métallurgie, de la cordonnerie, de la chapellerie, etc. Les maçons et les briqueteurs sont peut-être les seuls qui soient restés à peu près indemnes. Nous disons *à peu près*, parce que si « l'on n'a pas encore trouvé de briqueteur automate », on commence à fabriquer d'énormes blocs de terre cuite, et à les faire mettre en place par ces grues gigantesques qui élèvent au quinzième et au trentième étage les pièces destinées à la construction des « gratte-ciel ».

On se fera une idée de l'activité des Américains à ce point de vue, quand nous aurons observé qu'au 31 décembre 1895, le gouvernement des États-Unis avait délivré pour sa part 562 458 *brevets d'invention*, tandis que tous les autres gouvernements réunis n'en avaient délivré que 981 961.

En 1895 seulement, 21 998 brevets ont été délivrés. Pendant cette année et l'année suivante, on a breveté une quantité exceptionnelle d'inventions portant sur des systèmes d'excavation, de coupure du roc, etc.

Étant donné le tempérament des Américains, on peut être certain que tous ces inventeurs — en majorité d'origine yankee — ne travaillent pas pour l'amour de l'art. Aussi, on a remarqué, dans les bureaux du gouvernement, non seulement qu'il existe une relation assez étroite entre les demandes industrielles et les inventions proposées, mais encore entre le mouvement général des affaires et le nombre des brevets présentés. Les demandes suivent un cours très irrégulier : elles affluent tout à coup par milliers, puis elles se ralentissent par intervalles inégaux.

C'est bien l'image de l'industrie américaine. Elle ignore le progrès méthodique et nos lenteurs. Elle construit presque d'un seul coup tous les chemins de fer dont le pays a besoin et même davantage. Elle bâtit dans le désert des villes complètes, sur le terrain préalablement drainé, assaini, éclairé et sillonné déjà par des tramways. Elle profite de l'incendie qui a réduit en cendres la grande métropole de l'Ouest pour exhausser le sol et changer la ligne de partage des eaux entre les Grands-Lacs et le bassin du Mississipi. Elle dirige les établissements métallurgiques vers les gisements de charbon et de minerai de fer qu'on découvre de temps en temps dans le Sud, la Virginie Occidentale, le Tennessee, l'Alabama, et elle déménage les grandes manufactures de textiles de la Nouvelle-Angleterre, pour les transporter à proximité des centres de production du coton et à distance des États où les ouvriers sont le mieux organisés.

L'extrême subdivision du travail permet de remplacer assez facilement les ouvriers congédiés par des fils de fermiers, des gens de couleur, voire des prisonniers dressés par d'habiles contremaîtres. On gagne même sur leurs salaires, et on gagne encore bien plus quand on peut employer les femmes et les enfants.

Quant aux immigrants et aux ouvriers attirés dans le pays ou dans la région pour construire les lignes de chemins de fer et les villes, ceux qui les ont embauchés n'ont pas le temps de s'occuper d'eux, une fois les travaux finis. Ils s'en vont dans les grandes villes grossir l'armée des sans-travail, et si leurs manifestations troublent l'ordre, comme à New-York au mois d'août 1893, comme à Chicago — où le recensement effectué par la police après l'Exposition évaluait à 75 pour 100 la proportion des ouvriers inoccupés, — de solides policemen armés de *clubs*, c'est-à-dire de solides massues, ont tôt fait de disperser leurs meetings d'indignation.

Les coups de spéculation, les crises de crédit, les remaniements perpétuels des tarifs de douanes, tout conspire à accentuer le caractère spasmodique de l'industrie américaine. Qu'on lise les statistiques annuelles de l'immigration ou du commerce extérieur, on trouve à tout bout de champ des soubresauts prodigieux en avant et en arrière. Après le *boom*, la courte période d'excitation enragée, vient la crise (le *doom*); puis la dépression, le marasme, qui se prolonge pendant plusieurs années consécutives.

Au point de vue des ouvriers américains, toutes ces influences aboutissent au même résultat : augmentation perpétuelle du nombre des sans-travail. Elles ten-

dent aussi à rendre incertaine la situation de ceux qui ont conservé leur place et à provoquer la diminution des salaires, indépendamment de la pression exercée par le prix de la main-d'œuvre étrangère, même à travers les barrières douanières.

Toutes les fois que des unions veulent s'opposer à une réduction de salaires, on leur répond invariablement : « Il ne manque pas de gens sans emploi ». Les sans-travail leur apparaissent comme la cause immédiate et tangible de la réduction. C'est pour elles un cauchemar perpétuel. En diminuer le nombre, voilà leur principal objectif.

Nous savons déjà que la journée de huit heures, ou plus exactement la réduction de la journée de travail, leur a semblé le moyen le plus pratique et le plus direct d'y arriver.

Nulle question n'a préoccupé plus vivement les Unions qui constituent la Fédération Américaine du Travail : elles n'ont consenti à se laisser imposer des taxes extraordinaires que lorsqu'il s'est agi d'aider l'une d'entre elles à obtenir la journée de huit heures. Chaque fois que la Fédération s'est mise en mouvement dans le même but, elle a fait un nombre considérable d'adhésions.

On doit comprendre qu'une modification dans la durée de la journée de travail n'intéresse pas seulement ceux qui l'obtiennent ou la subissent les premiers. A l'intérieur du même atelier, il est souvent difficile de faire travailler les ouvriers d'une spécialité pendant dix heures et les autres pendant huit heures. L'entrepreneur et les ouvriers charpentiers qui voient les maçons ramasser leurs outils deux heures avant la fermeture des chantiers songent irrésistiblement,

le premier, à ramener les maçons à la règle commune, les seconds, à suivre les maçons.

Dans la même localité, les conditions d'existence et le milieu social exercent une influence analogue sur les différents métiers. Celui qui se lève avant le jour et travaille encore après le coucher du soleil est péniblement impressionné par la vue d'échafaudages déserts.

Toute union qui veut faire réduire la journée de travail est ainsi obligée de s'entendre avec les autres, car elle se compose, comme les autres, de gens recrutés dans la même branche de métier et non pas dans le même atelier.

A ce point de vue, les causes qui la poussent à entrer dans les coalitions que nous connaissons agissent encore avec plus de force.

La Fédération a retourné sous toutes ses faces cette question des huit heures; elle en a formulé la « philosophie »; elle a inondé l'Amérique du Nord de brochures écrites sous son inspiration; enfin, elle a provoqué une telle agitation qu'elle en a fait oublier l'origine australienne.

George Mac Neill a ainsi exposé pour son compte le *point de fait*, sous forme de questionnaire.

AUX SANS-TRAVAIL

D. — Que demandez-vous?

R. — J'ai faim et je veux de la nourriture, je veux de meilleurs vêtements et une place confortable pour dormir; je suis traité comme un chien et je veux être traité comme un homme.

D. — Pourquoi ne travaillez-vous pas?

R. — J'ai appris un métier, mais la machine a été intro-

duite et des jeunes garçons et des jeunes filles sont venus me remplacer.

D. — Est-ce que vous appartenez à une trade-union?

R. — Non, je ne me suis jamais occupé de pareilles choses.

D. — Ne pourriez-vous pas trouver du travail dans quelque endroit où les hommes sont en grève?

R. — J'ai essayé. J'ai été engagé pour faire un travail que j'ignorais comme la plupart de ceux qui travaillaient avec moi, mais lorsque la grève a été finie nous avons été renvoyés.

Observation — Un père de famille qui avait perdu son emploi dans le New-Jersey fut arrêté comme vagabond dans le Connecticut, et condamné à un mois de prison; il s'échappa pour rejoindre sa famille, fut arrêté de nouveau et emprisonné.

Citation des Saintes Écritures. — Y a-t-il parmi vous un père qui jetterait une pierre à son enfant s'il lui demandait du pain?

AUX OUVRIERS EMPLOYÉS

D. — Que demandez-vous?

R. — Des salaires plus élevés.

D. — Comment n'êtes-vous pas satisfaits quand vous voyez les sans-travail désireux d'être occupés à tout prix?

R. — Parce que je veux vivre comme un homme civilisé devrait vivre..... Je n'ai jamais vu d'ouvrier digne de ce nom qui ne demande pas davantage. Celui qui compte son argent par centaines de milliers de dollars et même de millions veut encore davantage.

Il me semble que si les heures de travail étaient réduites les sans-travail pourraient trouver de l'ouvrage et nous aurions tous de meilleurs salaires.

Je suis désespéré, car je puis être renvoyé d'un moment à l'autre et devenir, moi aussi, un vagabond.

A L'EMPLOYEUR

D. — Que demandez-vous?

R. — Plus de bénéfices.

D. — Comment allez-vous vous y prendre?

R. — Il n'y a que deux moyens : réduire les salaires de mes ouvriers ou constituer un monopole pour contrôler les prix.

D. — Est-ce qu'il n'y pas un tarif de douanes qui vous protège contre les travailleurs à bon marché de l'Europe?

R. — Oui; mais les grandes compagnies ne m'en empêchent pas moins de faire des affaires.

D. — N'est-il pas vrai que lorsque les salaires sont élevés vous avez un marché plus étendu?

R. — C'est vrai, et ce qui m'embarrasse c'est de savoir comment nous pourrions abaisser les salaires et trouver un marché pour nos marchandises.

AU CAPITALISTE

D. — Que demandez-vous?

R. — Je veux que l'on me laisse tranquille. Je ne veux voir personne se mêler de mes affaires, ni les trades-unions, ni les enquêteurs, ni les gens qui étudient les questions industrielles, ni les philanthropes, ni les gens d'église, ni les législateurs, ni les pouvoirs municipaux. J'ai fait mon argent légalement..... Comme le peuple ne savait pas se diriger, un petit nombre est propriétaire et, si l'on distribuait tout de nouveau, des hommes comme moi posséderaient tout dans un temps très rapproché.

AUX HOMMES D'ÉGLISE

D. — Que demandez-vous?

R. — A sauver des âmes.

D. — Comment allez-vous vous y prendre?

R. — En prêchant l'Évangile.

D. — Et vos paroissiens, le pratiquent-ils?

R. — Ils font de leur mieux, le malheur est que vous apportez le mécontentement dans les masses et que vous les indisposez contre l'Église.

D. — Est-ce que la loi de fraternité enseignée par le Christ s'occupe des relations entre les hommes comme

employeur et employé, acheteur et vendeur, emprunteur et prêteur?

R. — Évidemment; il y a quelque chose de fautif, et nous reconnaissons la difficulté, mais nous ne sommes pas indépendants, et si j'entreprenais de défendre l'ouvrier je perdrais ma place.

Observation. — Il y a maintenant beaucoup de clergymen qui préconisent les 8 heures.

AUX HOMMES D'EXPÉRIENCE

D. — Que demande le peuple?

R. — Davantage.

D. — Davantage de quoi?

R. — Davantage en qualité et en quantité de ce qu'il a. Les progrès de la civilisation leur ont inculqué de nouveaux besoins; ceux qui ont davantage veulent davantage et c'est sur ce fait que repose l'espoir du mouvement ouvrier.

Voici maintenant un résumé de la théorie.

« Il est reconnu que la masse de l'humanité est pauvre; que dans les pays civilisés elle accomplit des services utiles, productifs et distributifs et qu'elle ne reçoit pas des salaires proportionnels à l'adresse, à l'expérience et au temps dépensés; il est reconnu que ceux qui exercent des professions désagréables et dangereuses sont moins payés que ceux qui exercent les plus agréables et les plus saines; enfin que ceux qui travaillent une longue journée reçoivent moins que ceux qui travaillent une courte journée...

« La grande loi qui affecte les salaires est celle-ci :

« Là où le coût de la vie est élevé, les ouvriers reçoivent des salaires plus élevés que là où le coût de la vie est bas.

« Là où les salaires ont été poussés bien au delà du coût de la vie, leur hausse ne dure pas longtemps...

« De nouveaux besoins influent sur le coût de la vie. Quand un homme a appris à lire et qu'il est entouré par des hommes qui lisent, il a besoin de lire et il demande des salaires qui lui permettent de satisfaire ce besoin.

« S'il n'y avait pas le repos du dimanche, les salaires seraient réduits parce que les besoins actuels créés par le repos du dimanche n'existeraient plus.

« Une réduction de deux heures aura le même résultat, car deux heures de travail de moins signifient deux heures de plus de repos à la maison et de plaisirs sociaux qui élèveront définitivement le coût de la vie...

« Il faut noter que les heures de travail ont été réduites, pendant le siècle dernier, de 16 à 10 et quelquefois de 16 à 8, en même temps que les salaires ont augmenté; qu'en règle générale, les salaires ont le plus augmenté là où les heures ont été le plus réduites; que chaque réduction permanente des heures de travail a été suivie d'une augmentation permanente des salaires; que le pouvoir d'achat d'un jour de travail a été augmenté pendant les années où la réduction des heures de travail a eu lieu; que si les heures de travail avaient été réduites généralement à 8, il y a vingt ans, les crises industrielles auraient été évitées, enfin que la condition morale, intellectuelle et physique du peuple s'est améliorée là où les heures de travail ont été réduites.

« Sans l'augmentation rapide du nombre des travailleurs à bon marché par l'immigration, les salaires auraient avancé rapidement.

« *Conclusion.* — La réduction générale de la journée de travail créera de nouveaux besoins et de nouvelles

aspirations; elle réduira les profits prélevés sur le travail; elle abaissera le prix des choses et finalement elle permettra d'abolir le salariat à force d'élever les salaires.

« Cette réduction constitue le moyen le plus pratique d'augmenter les salaires, parce que toutes les trades-unions sont d'accord sur ce point; qu'elle peut être adoptée sans mettre sérieusement en péril le capital investi dans des entreprises légitimes et parce qu'elle fournira de l'ouvrage aux sans-travail. »

Après avoir exposé la *question de fait* et la *théorie*, George Mac Neill se livre à une série de calculs pour montrer que l'application de la journée de huit heures aurait fourni du travail à tous ceux qui sont restés sans travail, en 1885, dans le Massachusets. Il s'attache à prouver que la réduction des heures de travail n'entraînera pas une réduction des salaires; qu'elle augmentera l'intelligence de l'ouvrier et enfin qu'elle lui fournira graduellement le capital nécessaire pour entreprendre la coopération.

Dans une autre brochure publiée par la Fédération Américaine du Travail, M. George Gunton, ancien ouvrier cordonnier, devenu à force de labeur et d'intelligence président d'une École d'économie sociale et rédacteur en chef d'une revue très intéressante, traite la question au point de vue des employeurs :

L'opposition des employeurs est très compréhensible. Ils croient qu'une augmentation de salaires signifie une diminution de profits et on leur demande de réduire les heures de travail, non pas comme un acte de sage administration, mais comme un cadeau à faire aux ouvriers. Ils répondent que dans les manufactures on fait des affaires et non pas de la bienfai-

sance. Ils considèrent comme une violation de leurs droits de citoyens tous les efforts qui sont tentés pour leur faire donner par la force quelque chose aux travailleurs pour rien.

Sous l'influence de la même idée, beaucoup de journalistes, d'écrivains et d'hommes d'État pensent que la réduction de la journée de travail augmenterait la dissipation, diminuerait la production et les profits et nuirait ainsi à l'employeur, au travailleur et au consommateur.

Examinons, dit-il, la question, non pas au point de vue philanthropique, mais au point de vue philosophique, en prenant pour guide la science et non le sentiment.

« L'activité est la preuve de la vie et le mécontentement est la première indication du progrès. La division du travail et la spécialisation des fonctions économiques tendent à nécessiter constamment le « réajustement » des fonctions industrielles et sociales. La spécialisation de l'ouvrier diminue son individualité à un certain point de vue, mais la diffusion du pouvoir social et politique l'augmente à un autre point de vue et son pouvoir social devient le principal moyen d'augmenter son bien-être industriel.

« Le mouvement ouvrier sagement dirigé peut devenir un moyen précieux de progrès; détourné, il constitue une perpétuelle menace pour la société.

« Si l'on examine les relations économiques de l'employeur et de l'employé, on constate que les classes laborieuses constituent les 7 ou 8 dixièmes de la communauté. Le débouché des produits fabriqués dépend donc de l'augmentation de leur consommation, c'est-à-dire de l'augmentation de leurs salaires et de

leur bien-être social. C'est pour cela que la classe des employeurs est le plus prospère, là où les salaires sont le plus élevés.

« On ne crée pas des débouchés en construisant des manufactures, mais c'est après avoir créé des débouchés qu'on peut construire avec profit des manufactures.

« Si on ne réussit pas à le faire comprendre aux employeurs, il ne faut pas plus s'attendre à les voir favoriser une proposition susceptible de réduire leurs profits (dans leur opinion) que de voir les ouvriers soutenir un système qui tendrait à réduire leurs salaires. »

Nous examinerons plus tard les considérations morales et sociales soulevées par les écrivains trade-unionistes qui ont été chargés de développer les doctrines de la Fédération Américaine du Travail en ce qui concerne la journée de huit heures.

En attendant, écoutons encore son porte-parole le plus autorisé.

Le 31 août 1893, Samuel Gompers, président de la Fédération Américaine du Travail, s'exprimait en ces termes devant le Congrès international du Travail, tenu à Chicago pendant l'Exposition :

« Il est triste, à la fin du XIXe siècle, d'apprendre que sur toute la surface de cet immense pays les ouvriers organisés préparent des démonstrations à cause des sans-travail... Au milieu de l'abondance et de l'encombrement des marchés, des centaines de milliers d'hommes et de femmes sentent les affres de la faim... Je mentionne ce fait pour demander aux compagnies, aux employeurs, aux journaux et aux revues la cause de cette situation, ou plutôt le remède qu'il faut y apporter. »

« Les employeurs disent : Les temps sont durs et je vais fermer mon établissement. Cependant, si vous voulez consentir à une réduction de salaires, je continuerai à vous employer et vous pourrez travailler une heure de plus ou même davantage pour rattraper votre perte. »

« Au lieu de cela, les travailleurs leur suggèrent par la voix de leurs trades-unions : « Ne fermez pas votre usine si vous avez du travail; au lieu de renvoyer 25 ou 50 pour 100 de vos employés, partagez le travail entre eux tous. Ne réduisez pas les salaires, parce que cela diminue le pouvoir de consommation de l'ouvrier et aggrave la situation. » Les trades-unions auront le droit de dire que les heures de travail sont trop longues aussi longtemps qu'il y aura un homme ou une femme capable de travailler, cherchant du travail et ne pouvant en trouver. »

Ces longues citations étaient nécessaires pour montrer l'état d'esprit des ouvriers américains à l'endroit de la question des huit heures et faire ressortir le véritable caractère de cette question, à laquelle on a souvent le tort d'attribuer chez nous un sens révolutionnaire.

Ce moyen de diminuer le nombre des sans-travail étant approuvé, restait à l'appliquer.

On doit penser que tous les employeurs auxquels on envoya des comités pour leur demander de réduire la journée de travail ne s'empressèrent pas d'accéder aux demandes de leurs ouvriers.

On doit supposer également que toutes les unions n'épuisèrent pas les moyens de conciliation avant de se lancer inconsidérément dans la grève. D'ailleurs les rapports de P.-J. Mac-Guire, secrétaire général de

l'Union nationale qui a inauguré le mouvement, nous l'ont déjà fait entrevoir.

Quoi qu'il en soit, le nombre des établissements fermés pour cause de grève ou de *lockout* (renvoi en masse des ouvriers par l'employeur) n'a jamais été aussi élevé qu'en 1886, année pendant laquelle eut lieu la première tentative générale pour faire établir les *huit heures*. De 1881 à 1894, il y eut 69 167 établissements fermés à la suite de grèves et, en 1886 seulement, il y en a eu 10 053, soit 14, 53 pour 100 du nombre total.

C'est également pendant la même année qu'il y a eu la plus forte proportion d'établissements fermés pour cause de lockout : 24,87 pour 100 du nombre total.

La seconde tentative générale eut lieu en 1890; aussitôt, la proportion annuelle (qui était tombée à 9,53 pour 100 en 1887; 5,07 pour 100 en 1888 et 5,47 pour 100 en 1889, pour cause de grève) remonta en 1890 à 13,63 pour 100, et la proportion annuelle des lockouts (qui était tombée à 21,11 pour 100 en 1897; 2,97 pour 100 en 1888 et 2,18 pour 100 en 1889) se releva, la même année, jusqu'à 5,34 pour 100.

La statistique des grèves nous fournit une autre indication très intéressante.

Du 1er janvier 1881 au 31 décembre 1886, il n'y a eu, sur un total de 22 304 établissements affectés par des grèves, que 173 fermetures pour cause de *grève sympathique*, soit 0,77 pour 100 du nombre total.

Du 1er janvier 1887 au 30 juin 1894 il y en a eu 3 620 sur un total de 48 863, soit 7,73 pour 100.

Enfin, pendant les deux périodes étudiées, c'est l'*industrie du bâtiment* qui a été le plus affectée par les grèves : 6 075 établissements sur 22 304, de 1881 à

1886, et 20 875 sur 48 863, de 1886 à 1894. Pendant la première période, les ouvriers de cette même industrie avaient été affectés par 1 900 lockouts; les carriers et les tailleurs de pierres qui avaient été le plus affectés après eux n'en n'avaient subi que 489. Pendant la seconde période, les ouvriers du bâtiment n'ont subi que 531 lockouts, tandis que les ouvriers de la confection en ont subi 773. Or il y a eu, dans l'ensemble et proportionnellement, plus de lockouts pendant la seconde période.

Ces chiffres nous montrent :

1° Que le mouvement pour la journée de huit heures a coïncidé avec une recrudescence de grèves et de lockouts;

2° Que cette recrudescence s'est manifestée particulièrement dans l'industrie du bâtiment, c'est-à-dire dans l'industrie qui a inauguré ce mouvement;

3° Que la moyenne annuelle des grèves sympathiques dont la plupart éclatent dans cette industrie est quinze fois plus élevée depuis 1886;

4° Que la moyenne annuelle des lockouts y est cinq fois moins élevée.

Ils tendent à généraliser les observations qui nous ont été suggérées par l'histoire de la *grève générale du bâtiment* à Chicago, au printemps de l'année 1887 : à savoir que les unions trop faibles pour se faire reconnaître officiellement par les entrepreneurs ont contraint ces derniers à capituler en se coalisant d'une manière permanente et en organisant des *grèves sympathiques*.

Cette arme nouvelle des coalitions ouvrières est un produit essentiellement américain : les statistiques officielles de Grande-Bretagne et d'Irlande n'en ont

enregistré que 58, sur un total de 4526, et encore faut-il observer qu'à la fin de cette période de cinq ans, les leaders anglais et américains avaient déjà noué des relations suivies. Ce serait une raison suffisante pour nous décider à en esquisser la « philosophie », comme on dit en Amérique, mais nous en avons d'autres.

Bien avant 1886, les ouvriers de la métallurgie avaient combattu au moyen de la grève sympathique les réductions de salaires qui les menaçaient perpétuellement, et les Chevaliers du Travail, ne voulant faire aucune distinction de métier ou d'adresse professionnelle, lui avaient donné une ampleur considérable. Mais on peut dire que la campagne des huit heures est venu accentuer les conditions qui lui fournissaient déjà un terrain très favorable dans l'industrie du bâtiment.

Reportons-nous, par l'imagination, à Chicago, le 11 mai 1887. Ce jour-là, 2 000 ouvriers maçons et briqueteurs lâchèrent leur truelle, pour un motif que leurs chefs considéraient eux-mêmes comme des plus futiles. Du même coup, 2 000 manœuvres se trouvaient sur le pavé. Deux jours après, le syndicat de maîtres-maçons ayant décidé de suspendre les travaux sur tous les chantiers, 15 000 ouvriers appartenant à différentes spécialités étaient obligés de se croiser les bras.

Les charpentiers, les camionneurs et d'autres corps d'état supportaient donc à l'improviste les conséquences d'un conflit qu'ils n'avaient pas fait naître. Lors même que le Syndicat des maîtres-maçons n'aurait pas adopté les mesures radicales que l'on connaît, ceux d'entre eux que le départ volontaire des maçons avait contraints, bon gré, mal gré, à quitter le travail, se seraient naturellement décidés à discuter la situation en commun et à se concerter pour l'avenir.

On peut se faire une idée de l'entraînement qui se produisit lorsque la Fraternité des Charpentiers, appuyée financièrement et moralement par toutes sortes de coalitions d'unions, entreprit cette campagne des huit heures qui déchaîna la grève sur plusieurs milliers d'établissements.

La force des choses fit beaucoup pour substituer un certain sentiment de solidarité à l'esprit d'exclusivisme qui caractérisait les vieilles unions fermées du bâtiment, et les *Conseils de métiers* surgirent dans toutes les grandes villes.

Il est d'autant plus utile de connaître le fonctionnement de ces organismes récents que les ouvriers de plusieurs industries semblent disposés à imiter l'exemple de leurs camarades du bâtiment. Nous étudierons, pour commencer, celui qui fonctionnait à Chicago en 1896.

Son objet était de « centraliser les efforts et l'expérience des métiers engagés dans l'industrie du bâtiment pour empêcher ce qui pourrait leur nuire et mener à bien ce qu'elles estimeraient avantageux pour elles-mêmes et pour le bien de toutes ».

A ce Conseil, chaque métier affilié envoyait 5 délégués. Avant de faire une demande visant une augmentation de salaires ou la réduction de la journée de travail, toute organisation affiliée devait avertir le Conseil par écrit deux semaines à l'avance et la majorité des deux tiers des autres organisations suffisait pour les engager toutes.

Le Conseil délivrait à toutes les affiliées des cartes de travail qui étaient distribuées à leurs adhérents et devaient être présentées aux *inspecteurs* chargés par le Conseil de visiter les chantiers pour s'assurer que

seuls des ouvriers syndiqués y étaient employés.

Lorsqu'il était impossible de régler une difficulté sur un chantier et que les deux tiers des ouvriers d'un métier employés sur ce chantier avaient décidé de se mettre en grève, « l'agent d'affaires » du Conseil avait plein pouvoir pour ordonner la cessation du travail à tous les ouvriers qui appartenaient à la juridiction de ce dernier.

On peut comprendre l'efficacité d'un pareil système, surtout lorsqu'il s'agit de ces « gratte-ciel », dont la construction a vite englouti plusieurs millions de francs. L'extrême subdivision du travail — il faut souvent traiter avec 50 ou 60 entrepreneurs spéciaux — et l'empressement du propriétaire à toucher des loyers ou à commencer des affaires rendent alors irrésistible l'action du Conseil des métiers.

Au mois de décembre 1896, l'administrateur d'un théâtre en construction obligea plusieurs entrepreneurs à renvoyer des ouvriers qui n'étaient pas syndiqués et leur conseilla de s'adresser aux unions pour s'en procurer d'autres. On pourrait multiplier des exemples analogues.

Cependant, les unions de Chicago voulaient, à la fin de 1896, perfectionner cette organisation et créer un conseil d'agents ou de délégués sur le plan de celui qui fonctionne à New-York.

Le *Conseil des délégués des métiers du bâtiment de New-York et des environs* a simplement pour objet « d'aider, par leur appui mutuel, chacune des organisations qu'il représente ».

Il se réunit tous les deux jours à heure fixe. Chaque organisation affiliée lui envoie *un seul délégué*.

« Lorsqu'une plainte est portée devant le Conseil

par l'un de ses membres, elle devient la propriété du Conseil. »

Les délégués de chacun des métiers occupés sur le bâtiment où un conflit s'est élevé se réunissent aussitôt et la majorité des deux tiers suffit pour ordonner la grève de tous les ouvriers employés dans ce bâtiment.

L'ordre est exécuté avec une précision militaire. Chacun se hâte de ramasser ses outils et tous les corps d'état sortent en procession.

Quand il y a désaccord entre les délégués ou bien quand l'un d'entre eux refuse d'appeler ses hommes au dehors, le président du *Conseil* est saisi de l'affaire.

Il examine l'affaire conjointement avec deux délégués ayant l'un et l'autre des hommes sur le bâtiment en question et désignés, le premier, par le délégué qui a refusé d'ordonner la grève, le second, par celui qui l'avait demandée. La décision de ce tribunal est sans appel. Ceux qui refusent de s'y conformer sont exclus et traités comme de vulgaires *scabs*, à moins qu'ils n'appartiennent à une forte union, comme les maçons, qui n'ont pas besoin de recourir à la grève sympathique pour se faire écouter par leurs employeurs.

Voyons maintenant ces délégués à l'œuvre.

L'un d'entre eux avise sur un chantier un compagnon qui lui paraît suspect; il entr'ouvre son habit et lui montre la plaque en métal qui atteste sa qualité. — Votre carte? lui dit-il. — Si l'homme exhibe une des cartes bleues, rouges ou vertes, etc., que le Conseil a distribuées aux différentes organisations affiliées, tout va bien. L'homme est en règle avec son union, il a payé ses cotisations, donc *il a le droit de travailler*. S'il n'a pas de carte, il faut qu'il s'en aille; sinon, il y a grève sympathique.

Vers la fin du mois d'octobre 1896, le délégué des marbriers rencontra, sur un chantier, un ouvrier qui n'avait pas de carte de travail. Il s'en alla trouver le contremaître et lui demanda de renvoyer cet homme. Sur son refus, il s'adressa au maître-marbrier, à l'entrepreneur général, à l'architecte, au propriétaire, et tous refusèrent de lui donner satisfaction.

Immédiatement, le *Conseil* décréta la grève sympathique et les charpentiers, les plâtriers, les manœuvres, les poseurs d'appareils à gaz et leurs aides, les électriciens, les couvreurs de tuiles et leurs aides, enfin les constructeurs d'escaliers, quittèrent le travail sur-le-champ. Le bâtiment en construction fut littéralement « ficelé », suivant l'expression consacrée.

D'autres fois, la grève est déclarée parce que le délégué des tailleurs de marbre a trouvé un morceau *scab*, c'est-à-dire non coupé à New-York, ou parce qu'un entrepreneur a refusé de renvoyer un contremaître trop zélé, ou simplement « parce qu'il n'y a pas eu de grève depuis quelque temps ».

La « protection » du Conseil est réservée en principe aux organisations qui lui sont affiliées, mais quelquefois les délégués font cause commune avec les délégués des unions qui se tiennent à l'écart. C'est la grève par *courtoisie*, comme disait un jour l'un d'entre eux.

La plupart du temps, les choses se passent d'une manière très simple. Tous les délégués des métiers qui travaillent dans le bâtiment *scab* se réunissent dans la rue. Chacun dépose son bulletin de vote dans un chapeau; s'il y a une majorité des deux tiers pour la grève, chaque délégué avertit ses hommes et ceux-ci partent tranquillement sans bruit et sans démonstration d'aucune sorte. On sent très bien qu'ils en ont

l'habitude; d'ailleurs l'union leur alloue une indemnité journalière.

Sur les 35 unions locales qui étaient représentées dans ce Conseil, une bonne quinzaine avaient appartenu naguère aux Chevaliers du Travail. Il serait bien difficile de savoir jusqu'à quel point les méthodes des Chevaliers ont pu influer sur les siennes, mais leur esprit semble l'avoir pénétré. En effet, d'une part, il admet directement les unions de manœuvres, par exemple, les aides-plâtriers, les aides-couvreurs, les aides-cimenteurs, etc., qui ne peuvent se faire affilier au Conseil des métiers de Chicago qu'avec le consentement et par l'intermédiaire des unions de plâtriers, couvreurs, etc. D'autre part, les délégués qui le composent paraissent nourrir des sentiments très peu *courtois* à l'égard des hommes de la Fraternité des Charpentiers et de ceux de la Fraternité des Peintres, sans parler des maçons qui, depuis longtemps déjà, entretiennent les meilleures relations avec leurs employeurs.

En 1896, le *Conseil des délégués des métiers du bâtiment de New-York* maintenait encore, avec l'appui intermittent d'un certain nombre d'unions locales indépendantes, la « muraille de Chine » qu'il a édifiée contre les ouvriers étrangers, contre les ouvriers des campagnes et contre ceux des autres localités.

Les coalitions organisées par les unions du bâtiment sont loin d'avoir partout la même force qu'à New-York et à Chicago. Elles ont, néanmoins, profondément altéré les relations des entrepreneurs avec les ouvriers et, à ce titre, elles méritent de retenir notre attention. Nous verrons qu'il y a une tendance à introduire leurs procédés dans plusieurs autres industries.

Après avoir lu ce qui précède, on ne s'étonnera pas de la diminution considérable du nombre des lockouts qui s'est produite concurremment avec la multiplication des grèves sympathiques dans l'industrie du bâtiment. Dans cette industrie, les ouvriers sont plus fortement organisés que leurs employeurs, voilà tout.

Il est encore utile de signaler la progression décroissante du nombre des grèves et des lockouts qui ont été ordonnés aux États-Unis par les unions d'ouvriers et les syndicats d'employeurs depuis 1886, c'est-à-dire depuis que les divers groupements dont nous nous sommes occupés ont pris toute leur extension : la proportion des grèves ordonnées par des unions par rapport au nombre total des grèves est descendue de 82,24 pour 100 à 69,60 pour 100.

Ce fait semble tellement en contradiction avec les idées reçues qu'il ne sera pas inutile de l'expliquer.

Bien des gens croient que les trades-unions sont la cause principale des grèves ; elles en sont plutôt le résultat. Ce sont les unions, qui poussent comme des champignons à l'occasion d'une grève, qui fomentent le plus souvent des troubles et des désordres. Les vieilles unions bien établies, conduites par des chefs expérimentés, cherchent en général à éviter les conflits.

A ce propos, P.-J. Mac-Guire, secrétaire général de la Fraternité des Charpentiers, a exposé avec son humour habituel ce qu'on pourrait appeler l'*évolution de la grève* devant les statisticiens des différents États réunis en Congrès :

« Autrefois, les associations ouvrières pratiquaient le système des *hourrahs!* Quand les affaires allaient bien et que les hommes sentaient que les patrons

gagnaient trop d'argent, ils s'assemblaient dans quelque café. La motion de faire grève était bientôt présentée, secondée et votée. Au bout d'une semaine et quelquefois auparavant, on commençait à se regarder les uns les autres pour voir celui qui céderait le premier et l'on retournait bientôt au travail avec un peu moins d'argent. C'était le système des hourrahs, sans statistique, sans fonds de réserve, sans responsabilité; il consistait à frapper sur la tête du capitaliste, toutes les fois qu'elle sortait. Maintenant quand une union locale veut faire grève, il faut voter au scrutin secret et obtenir une majorité des deux tiers. Ensuite, il faut la permission du Conseil exécutif de l'Union nationale, et avant de l'obtenir, répondre au questionnaire suivant :

« Combien avez-vous d'ouvriers syndiqués? — Combien d'organisés? — Les affaires sont-elles bonnes? — Combien avez-vous d'argent en caisse? — Combien de patrons sont disposés à vous donner satisfaction? — Combien de patrons s'opposent à vos réclamations?

« On ne peut se figurer le nombre de grèves qui sont ainsi arrêtées. Par exemple, en 1890, pendant la campagne des huit heures, 309 unions locales avaient demandé la permission de partir en grève et 147 seument y furent autorisées. »

Ce qui est vrai pour les charpentiers est également vrai pour les typographes, les cigariers, les fondeurs, etc., qui ont une tendance à remplacer la grève par le boycott, depuis que les *fédérations de métiers* leur permettent d'atteindre les fabricants sur lesquels le refus concerté de travailler n'exercerait pas la moindre action.

Ces fédérations n'ont pas inventé le boycott, puisque

Wendell Phillipps voulait l'appliquer au produit du travail servile en 1847. Les Chevaliers du Travail en ont usé et abusé : en 1896, leur nouveau Grand-Maître, Sovereign, voulait même, paraît-il, boycotter les billets des Banques nationales! La Fédération américaine n'en a pas moins réussi à lui donner une forme « scientifique », pour employer le langage d'un leader, et à le rendre tellement efficace qu'elle a pu suivre jusqu'en Angleterre les produits d'une maison hostile au « travail organisé ».

Ce qui est vrai du boycott est vrai pour le *label*, qui en est le complément. Voici comment un journal de San-Antonio (Texas) célèbre ses mérites :

1° « Il est pratique. Par le temps qui court, les maisons les plus prospères sont celles qui font le plus de réclame.

2° « Il est économique. Cela coûte meilleur marché d'enseigner à mille hommes qu'il faut demander les produits du travail organisé que de payer des indemnités de grèves à dix hommes.

3° « Il ne fait du tort à personne. Il est juste à tous les points de vue que les bons produits soient utilisés par les hommes de bonne foi.

4° « Il est pacifique et légal. Aucune *injonction* n'empêche les trade-unionistes de demander et réclamer avec insistance des objets fabriqués par leurs camarades.

5° « Il est scientifique. L'offre est basée sur la demande et tout consommateur converti au « labélisme » nous fournit le plus puissant des arguments pour décider les employeurs à « unioniser » leurs ateliers.

6° « Il est fraternel. Comment un homme professant

la doctrine fraternelle de l'unionisme peut-il logiquement « piquer son frère dans l'œil » en achetant des marchandises fabriquées par des ouvriers non-syndiqués?

« L'imprimeur peut le mettre sur les imprimés; le cigarier sur les boîtes de cigares; le chapelier dans la coiffe des chapeaux; le tailleur sur l'envers du col; le cordonnier sur les chaussures; le fondeur sur les marmites; le tonnelier sur les barils; le boulanger sur les pains; le carrossier sur les voitures; le pêcheur sur les boîtes de conserves; le peintre sur les enseignes; le ferblantier sur la ferblanterie; le blanchisseur sur le carnet de blanchissage; le faiseur de balais et le bourrelier sur les produits qu'ils fabriquent. Le coiffeur peut l'afficher dans sa boutique et le conducteur dans les tramways. Les métiers du bâtiment peuvent le graver sur la pierre angulaire d'une construction.

« Chacun peut demander le produit fabriqué par tous. Tout ce qui passe dans les grands magasins devrait être manipulé par des commis portant à la boutonnière le *bouton label* de l'union. »

Les leaders américains, tout en employant de préférence le boycott, assurent que la grève a conservé toute son efficacité. Le rapport lu par le président Gompers à la Convention de Cincinnati (1896) renvoie au « bilan » établi par le secrétaire Mac Craith pour faire ressortir les gains et les pertes des unions affiliées à la Fédération. Il en résulte que les succès dépassent de beaucoup les insuccès [1].

1. Le Bureau de statistique de New-York a enregistré, de 1885 à 1893, le *succès* de 17 000 grèves intéressant 24 567 établissements industriels; l'*échec* de 5 797 grèves et 1 860 *compromis*. Si l'on fait abstraction des grèves décidées par des ouvriers

Il ajoute que le dernier volume publié par le Département du travail à Washington prouve que les augmentations de salaires, la réduction de la journée de travail et l'amélioration générale du sort de l'ouvrier, ont été marquées surtout dans les États, les localités et les industries où les travailleurs sont organisés.

« Au contraire, ajoute-t-il, les grèves sont plus efficaces que jamais. Les industries sont liées si étroitement les unes aux autres que l'arrêt d'une seule branche peut paralyser presque toutes les autres; des sommes énormes ont été investies dans l'outillage et la machinerie; ces considérations et beaucoup d'autres encore donnent aux grèves modernes plus de force qu'elles n'en ont jamais eue... Les nations civilisées s'attachent à régler leurs différends sans recourir aux armes; elles aiment mieux faire des concessions que de se lancer dans une guerre d'extermination... Mais elles ne désarment pas et les pays faibles ne jouissent pas des mêmes avantages que les pays les plus forts... Le même raisonnement s'applique au travail organisé et aux employeurs.

« C'est peut-être le régime de la paix armée, mais tous ceux qui aiment sincèrement l'humanité et le progrès ne contesteront pas que ce régime est encore préférable à celui de l'esclavage désarmé. »

Cette observation de Samuel Gompers contribue avec la généralisation du boycott à expliquer la diminution des grèves.

non-syndiqués ou par des unions hâtivement formées pour la circonstance, et si l'on tient compte des concessions faites aux comités nommés par les unions sans recourir à la grève, J. W. Sullivan estime que 75 pour 100 des demandes ouvrières réussissent.

CHAPITRE II

Le contrat collectif de travail.

Histoire du *contrat collectif de travail.* — Sa première application dans la métallurgie. — Fonctionnement de l'échelle mobile; ses inconvénients; ses avantages exposés par les représentants qualifiés des deux parties en cause. — Identification d'intérêts entre les manufacturiers et les ouvriers. — Lutte de la puissante Cie Carnegie contre l'Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier; la grève de Homestead. — Leçons qui s'en dégagent. — Introduction du contrat collectif de travail, dans les mines, la cordonnerie, les industries du verre et de la fonte, la chapellerie, la filature, etc. — Il n'a réussi que lorsque les employeurs et les employés étaient solidement organisés de part et d'autre.

Les chapitres précédents nous ont montré comment les conflits industriels avaient fini par prendre autant d'ampleur. Nous avons vu les unions trop faibles pour se faire reconnaître officiellement par les employeurs se coaliser, essayer les formes les plus multiples de groupement, se combattre, s'entendre et finalement recourir aux moyens d'action les plus variés pour exercer une pression énergique sur les employeurs.

Perpétuellement entravés, tantôt dans leur fabrication, tantôt dans leur vente, ceux-ci se sont coalisés à leur tour. Après la grève, le *lockout*; après la grève

sympathique, la fermeture générale des ateliers ou des chantiers.

Au sortir de la lutte, le vainqueur a naturellement imposé ses conditions au vaincu, mais quand celui-ci les a trouvées trop onéreuses, la lutte a recommencé.

Enfin, un certain nombre d'employeurs ont consenti, bon gré mal gré, à discuter contradictoirement les conditions du travail avec leurs ouvriers, pris collectivement et représentés par les chefs de leurs groupements corporatifs.

Nous avons déjà rencontré le régime du *contrat collectif de travail* dans l'imprimerie et surtout dans l'industrie du bâtiment, où il tend visiblement à se généraliser. Cependant, il a d'abord été introduit dans la métallurgie, les mines, l'industrie du verre, la cordonnerie, etc., et il y est encore en vigueur.

A partir de 1850, les progrès de la métallurgie et l'influence de la concurrence étrangère provoquèrent une baisse continue des prix et, par contre-coup, des réductions de salaires perpétuelles. Les ouvriers puddleurs, qui avaient fondé une société secrète en 1858, profitèrent de l'impulsion imprimée à l'industrie par la guerre civile pour fortifier leur organisation et faire augmenter leurs salaires. Ils prirent l'habitude de secourir, au moyen de collectes générales, ceux d'entre eux qui se trouvaient impliqués dans une grève et, en 1863, leur Union était reconnue officiellement par les manufacturiers.

Quand vint la crise, après la guerre, les « fils de Vulcain » résistèrent opiniâtrément aux réductions de salaires que les manufacturiers voulaient leur imposer, mais ils furent obligés de céder : les manufacturiers avaient fini par s'entendre et ils avaient contracté l'ha-

bitude de renvoyer en masse tous les puddleurs pour empêcher ceux qui étaient en grève d'être secourus par leurs camarades.

Pendant quelque temps, ce manège continua. Quand les prix montaient et quand les commandes affluaient, les puddleurs en profitaient pour faire relever leurs salaires; à la première occasion, les manufacturiers les réduisaient de nouveau. Enfin, au cours d'un lockout prolongé, les manufacturiers fatigués de toutes ces fluctuations proposèrent à leurs hommes de tenir une conférence. Un comité fut élu de part et d'autre et, le 13 février 1865, un contrat en règle établissant une *échelle mobile* de salaires basée sur les prix du fer fut signé par les deux parties. Il fut entendu que ce contrat resterait en vigueur tant qu'il n'aurait pas été dénoncé quatre-vingt-dix jours à l'avance par l'une des deux parties en cause.

Le prix du fer, qui était alors de 7 sous et demi par livre, était tombé au mois de juillet de la même année à 4 sous par livre et, par suite, les salaires des hommes de 8 dollars à 5 dollars la tonne.

Ces derniers dénoncèrent ce contrat dans le délai prescrit et obtinrent 8 dollars la tonne, au lieu des 6 qui leur auraient été alloués si l'échelle mobile avait encore fonctionné. L'année suivante (1866), ils arrachèrent une nouvelle augmentation de salaires aux manufacturiers, malgré les protestations de ces derniers. A part quelques exceptions, ceux-ci se coalisèrent et renvoyèrent en masse tous les puddleurs à partir de décembre 1866 jusqu'au mois de mai 1867; néanmoins, ils furent obligés de céder.

Cette fois, les « fils de Vulcain », craignant un retour offensif, proposèrent aux manufacturiers de signer

une autre *échelle*, ce qui fut fait le 23 juillet 1867.

Le nouveau contrat établit un système régulier de progression croissante ou décroissante des salaires correspondant aux variations des prix du fer, et réduisit à trente jours le délai nécessaire pour dénoncer l'arrangement conclu. Il fut entendu que les deux parties se réuniraient immédiatement et s'efforceraient d'arriver à une entente, aussitôt après la dénonciation du contrat.

Cette échelle mobile resta en vigueur pendant sept ans. Le 7 novembre 1874, les manufacturiers la dénoncèrent et les conférences qui furent tenues pendant les trente jours réglementaires n'aboutirent à aucun résultat. La grève éclata et se prolongea pendant tout l'hiver. Les ouvriers qui consentaient à une certaine réduction refusèrent de soumettre le différend à un arbitre et, au mois d'avril 1875, les manufacturiers cédèrent. Au mois d'octobre de la même année, les manufacturiers dénoncèrent la nouvelle échelle; peu de temps après, la discorde se glissa parmi eux et leur comité se disloqua. Après avoir fait grève pendant deux semaines, les puddleurs, dont les salaires avaient toujours été réduits pendant l'hiver, profitèrent des dissensions qui s'étaient élevées entre les manufacturiers pour leur faire signer séparément une *échelle* valable pour un an, à partir du 1er juin.

Jusqu'en 1880, un arrangement fut signé, chaque année, le 6 juin, dans les mêmes conditions. En 1880, les ouvriers demandèrent une augmentation qui leur fut refusée; après une dizaine de jours de grève, les manufacturiers furent encore obligés de capituler et les contrats qu'ils signèrent individuellement furent prorogés pendant une période de cinq ans.

Entre temps, la question d'une « amalgamation » entre les unions de toutes les branches de la métallurgie avait été soulevée par les finisseurs, lamineurs, etc., qui avaient été obligés de cesser le travail en 1874, lors de la grande grève des puddleurs, et l'*Association amalgamée des ouvriers du fer et de l'acier* avait été fondée en 1876. Tout de suite, celle-ci se lança dans une série de grèves qui furent généralement couronnées de succès, les manufacturiers étant divisés. Mais, en 1879 et 1880, ces derniers reprirent vigoureusement l'offensive et l'Association Amalgamée fut obligée de lutter pour son existence même. Pendant un an, il ne se passa pas de jour sans grèves, surtout dans l'Est. Des fluctuations considérables se produisirent dans les prix et les salaires.

Le 1er mars 1880, l'Association Amalgamée signa, avec le Comité des manufacturiers qui s'était reconstitué, plusieurs contrats réglant les salaires dans les laminoirs. Les puddleurs, nous venons de le voir, avaient signé un contrat valable jusqu'au 1er juin 1881. De plus, certaines spécialités de lamineurs avaient déjà signé des contrats en 1872 et en 1879.

Le prix du fer, qui avait atteint son point culminant au mois de février 1880, baissa subitement au mois d'avril de 50 pour 100, et le jeu de l'échelle mobile réduisit les salaires dans la même proportion. En d'autres temps, de nombreuses grèves auraient éclaté. Cette fois, personne ne bougea.

Pendant les années suivantes, il fut plusieurs fois impossible de s'entendre sur le renouvellement de l'échelle mobile. Les grèves qui suivirent chaque fois l'échec des pourparlers échouèrent généralement. Celle

de Pittsburg, en 1882, suscita même, entre puddleurs et lamineurs, des querelles qui faillirent disloquer l'Association Amalgamée. En vain, le président de la Loge nationale, John Jarrett, avait exposé aux hommes l'encombrement du marché et la tendance des prix à la baisse pour les engager à modérer leurs prétentions. Ils ne voulurent rien entendre. D'autres grèves réduisirent leur effectif d'environ 40 pour 100 et triplèrent leurs dépenses annuelles. Cette leçon ne fut pas perdue. L'année 1884 se passa tranquillement et, en 1885, les ouvriers consentirent de bonne grâce à une réduction générale de 10 pour 100, sauf dans les laminoirs de tôle.

A cette époque, l'Association Amalgamée avait approuvé 93 grèves, parmi lesquelles 17 avaient été engagées pour soutenir les principes de l'*unionisme* et trois pour obtenir des conditions qui avaient été refusées par les manufacturiers, lors de la discussion du contrat annuel. 61 grèves avaient échoué, 28 avaient réussi et 4 avaient abouti à une transaction.

Enfin, le 25 juin 1886, un comité nommé par l'Association des manufacturiers, qui s'étaient réorganisés sur une base permanente, se réunit à Pittsburg avec un comité nommé par l'Association Amalgamée. Ils signèrent collectivement, pour la première fois, des *échelles de salaires* portant sur toutes les spécialités de la métallurgie.

L'année suivante, l'effectif de l'Association Amalgamée qui était tombé, en 1885, à 5 702, se releva jusqu'à 11 426 et suivit une progression croissante jusqu'en 1892. A cette date, l'Association avait 24 068 adhérents à jour de leurs cotisations; ses recettes se montaient à 173 231 dollars et ses réserves à 146 541.

Depuis 1876, elle avait dépensé plus de 600 000 dollars en secours de grèves.

En 1892, les unions locales de Homestead refusèrent d'accepter une réduction de salaires motivée par des perfectionnements techniques et de laisser reporter au cœur de l'hiver la date du renouvellement annuel de l'échelle des salaires. L'Association Amalgamée prit leur défense; le travail cessa dans les autres établissements de la compagnie Carnegie et l'on vit éclater l'une des grèves les plus formidables qu'on ait jamais vues.

Une grande compagnie au capital de 130 millions de francs, dirigée par un homme doué d'une volonté de fer, Henri Clay Frick, se trouvait aux prises avec l'Union nationale la plus puissante de l'Amérique du Nord. La Compagnie transforma ses établissements de Homestead en camp retranché, se fit envoyer 300 hommes armés jusqu'aux dents par l'agence Pinkerton et introduisit dans ses ateliers des ouvriers non-syndiqués. Les grévistes repoussèrent les Pinkertons à coups de fusil et à coups de canon. Mr. Frick fit appel au gouverneur de la Pensylvanie et le général Snowden vint occuper Homestead avec 8 000 gardes nationaux. En vain, les grévistes reçurent des secours de tous les côtés; en vain, l'Association Amalgamée déboursa des sommes considérables dont le montant n'a jamais été publié, mais ne doit guère s'éloigner de 500 000 dollars; les ouvriers furent battus et l'Association fut sévèrement éprouvée.

Elle a perdu de nombreux adhérents, mais elle a pu retenir dans sa *juridiction* la plupart des établissements métallurgiques du pays, et elle continue à régler, chaque année, les conditions du travail au moyen des contrats en bonne forme qu'elle passe avec eux.

Tous les ans, les différentes *loges* (unions locales) qui désirent apporter des modifications aux conditions du travail existantes doivent les discuter à leur première réunion du mois de mars. Le résultat du vote est envoyé à la Loge nationale, qui fait imprimer un état général des modifications proposées et en envoie une copie à chaque loge. Les délégués arrivent à la Convention annuelle, qui est tenue au mois de mai, porteurs des instructions de leur loge respective. Deux semaines avant la Convention, le correspondant de chaque loge doit envoyer, sous peine d'amende, à la Loge nationale, des renseignements très détaillés sur la situation des différents établissements métallurgiques, le montant des travaux effectués pendant l'année écoulée, les sentiments des hommes à l'égard des salaires à établir pour l'année suivante, l'étendue et la nature des stocks en existence, bref, toutes les informations susceptibles « de permettre aux comités des salaires et à la Convention d'arriver à bien se rendre compte de la question des salaires ».

Ces préparatifs terminés, la Convention examine les modifications proposées et il faut une majorité des deux tiers pour les ratifier. A la Convention tenue à Détroit au mois de mai 1896, le président proposa aux délégués d'élire eux-mêmes les membres des comités chargés de conférer avec les manufacturiers, mais il fut invité à les désigner lui-même.

Le 30 juin, à minuit au plus tard, le travail s'arrête dans toutes les aciéries et laminoirs qui sont « sous la juridiction » de l'Association amalgamée, sans avertissement préalable. Les manufacturiers en profitent pour effectuer les travaux de réparations. Le 1er juillet, les différents comités s'abouchent avec les comités

nommés par les quatre syndicats de manufacturiers qui ont l'habitude de traiter avec l'Association. Les hommes ne retournent au travail que lorsqu'un télégramme du président, annonçant la signature de *tous* les contrats, est arrivé dans leur loge.

Si un désaccord s'élève sur certains points intéressant une ou plusieurs catégories d'ouvriers, la question doit être envoyée à toutes les loges qui doivent se prononcer dans le délai de quatorze jours, et l'Association renonce aux demandes qui n'ont pas été appuyées par les deux tiers du nombre total de ses adhérents. Dans le cas contraire, les ouvriers qui ont repris le travail dans l'intervalle se mettent en grève jusqu'à ce que la question ait été tranchée. Les manufacturiers s'y attendent, car c'est une règle statutaire et ils sont mis au courant de tous les amendements qui sont apportés aux statuts de l'Association. La même procédure est suivie à l'égard des manufacturiers isolés avec lesquels l'Association traite séparément.

On ne peut se faire une idée des détails compliqués prévus par ces différents contrats. La durée du travail, les salaires payés dans toutes les spécialités, certains détails de fabrication, toutes les conditions du travail, sont minutieusement prévus. A eux seuls, les dix contrats passés, en 1896, par l'Illinois Steel Co., qui occupe une dizaine de milliers d'ouvriers, avec les hommes de l'Association Amalgamée, répartis dans 8 loges, couvrent 32 pages in-12 de texte très serré.

« Attendu, portent ces contrats, que les deux parties désirent établir une échelle équitable de salaires; éviter l'ennui et la perte de temps et aussi les grèves qui peuvent résulter d'un « réajustement » de salaires pendant le cours de l'année », etc., etc.

L'un de ces contrats expire chaque année le 30 juin à minuit. Les autres partent du 1er janvier et doivent être prorogés indéfiniment d'année en année, jusqu'à ce que l'une des deux parties ait fait connaître son intention d'y renoncer trois mois à l'avance, c'est-à-dire au plus tard le 1er octobre.

Ils contiennent tous cette clause visiblement inspirée par le souvenir de la grève de Homestead : « Il est entendu que, dans le cas où les manufacturiers adopteraient des perfectionnements qui leur permettraient de faire effectuer le travail par un nombre moindre d'ouvriers ou par des ouvriers moins exercés, les hommes feront leur possible pour faciliter le succès de ces perfectionnements et ils se conformeront aux modifications qui auront été apportées d'un commun accord dans le taux des salaires et le nombre des ouvriers occupés à telle ou telle besogne déterminée. »

Quelques-uns de ces contrats stipulent que les prix servant de base aux salaires seront relevés dans les cours publiés par *The American manufacturer and Iron World*, journal de Pittsburg. D'autres réservent aux ouvriers le droit de nommer un Comité auquel la Compagnie s'engage à fournir tous les renseignements relatifs à ses prix de vente, d'après ses contrats, ses livres ou sa correspondance.

Tous les contrats relatifs au travail sont signés par les administrateurs généraux des différents établissements dont la fusion a constitué *The Illinois Steel Co.* et par des comités dont les membres ont été recrutés parmi les ouvriers qui travaillent dans ces établissements. Ce fait est intéressant à retenir.

Un autre contrat signé, cette fois, par le président et le secrétaire de l'Association des manufacturiers de la

vallée de Mahoning et de Shenango, d'un côté, et de l'autre côté, par le président de l'Association Amalgamée et le vice-président du quatrième district, agissant en qualité de secrétaire, renferme la clause suivante :

« Les manufacturiers devront fournir tous les deux mois, à partir du 1er juillet 1895 jusqu'au 30 juin 1896, un état de leurs prix de vente dont les moyennes serviront de base aux échelles de salaires, pour les soixante jours suivants... Le président ou le secrétaire de la Loge nationale, assistés de deux ouvriers, constitueront un Comité auquel cet état devra être remis par le secrétaire de l'Association des manufacturiers et ledit comité aura le droit d'examiner les livres et les feuilles de vente des compagnies en cas de doute. »

Enfin, le contrat réglant les conditions du travail du 1er juillet 1896 au 30 juin 1897 dans les manufactures représentées par The Western Iron Association, c'est-à-dire le Syndicat qui a traité le premier avec l'Association Amalgamée, contient les dispositions suivantes :

« Partout où il aura été prouvé que des dérogations à l'échelle signée auront été faites par les manufacturiers ou par les ouvriers, les deux parties s'engagent à faire tous leurs efforts pour y mettre un terme; si elles n'y réussissent pas, les mêmes salaires devront être appliqués dans tous les établissements. »

Cette clause nous révèle une des principales difficultés auxquelles se heurtent les contractants; il suffit que les ouvriers travaillent au rabais, volontairement ou involontairement, chez un manufacturier, pour que les concurrents de ce dernier soient, par le fait même, en état d'infériorité.

Un article additionnel stipule que si une difficulté vient à s'élever entre les ouvriers et les manufacturiers,

elle sera réglée conformément aux statuts de l'Association Amalgamée. Le comité qui fonctionne dans chaque établissement doit employer « tous les moyens honorables » pour régler le différend; s'il n'y parvient pas, les loges compétentes, puis l'un des vice-présidents de l'Association, sont saisis et le travail doit continuer jusqu'à ce que ledit vice-président ait fait son enquête.

M. Garland, président de l'Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier, explique ainsi les avantages de ce système au point de vue des ouvriers :

« Le simple salaire établi au jour le jour, sans contrat relatif à sa durée, n'est juste ni pour l'employeur ni pour l'employé. Le premier pourra essayer de réduire les salaires à tout bout de champ et refusera de les élever pendant les périodes prospères; le second pourra demander une augmentation inopportune et il le fera souvent parce qu'il jugera plutôt d'après la prospérité passée que d'après les perspectives de l'industrie. Un salaire fixé pour une certaine période ne permet pas à l'ouvrier de profiter de la prospérité. Les échelles telles qu'elles ont été appliquées pendant vingt-huit ans dans la métallurgie constituent un grand progrès. L'établissement d'un minimum de salaires en est un autre, car la réduction des prix peut entraîner la baisse des salaires en augmentant les profits de l'employeur. Nous ne voulons permettre ni à l'encombrement du marché ni à l'avidité des corporations de régler, sans autre influence, nos moyens d'existence.

« Le principal avantage du système de l'échelle mobile est de mettre en contact les manufacturiers et leurs employés, et de leur faire discuter d'un commun accord les conditions du métier et les circonstances

qui permettront d'établir un salaire convenable. On entend fréquemment parler de l'antagonisme du travail et du capital, mais pour se serrer la main il faut d'abord se la tendre. Les manufacturiers de ce pays font tous leurs efforts pour vendre le meilleur marché tout ce qu'ils peuvent vendre, afin d'enlever des affaires à leurs concurrents. Au contraire, les organisations ouvrières se coalisent pour maintenir les prix du travail et leurs membres se soutiennent loyalement. Bien souvent, dans nos conférences, nous avons suggéré à nos employeurs de s'entendre pour payer un salaire convenable; de fixer un prix et de ne pas vendre au-dessous. Chaque fois on nous a répondu : « Si nous pouvions nous fier les uns aux autres comme vous, les ouvriers, nous le ferions. Toutes les fois que nous pourrons faire de l'argent sur un article, nous le vendrons, tandis que vous ne donnerez pas votre travail au rabais et vous resterez hors des ateliers pour assurer le bien-être de vos familles. »

« Lorsque nous aurons réussi à leur faire comprendre que nous voulons contraindre les consommateurs à payer un prix légèrement plus élevé pour maintenir les salaires, toutes nos difficultés ne tarderont pas à être réglées. »

Le système de l'échelle mobile a non seulement intéressé les ouvriers à la hausse des prix, mais encore les manufacturiers à la hausse des salaires. M. John Jarrett, ancien président de l'Association Amalgamée et actuellement secrétaire de deux syndicats de manufacturiers fondés pour monopoliser le marché de la tôle et du fer-blanc, dit un jour à une grande compagnie qui projetait une réduction de salaires : « Si vous donnez suite à ce projet, les acheteurs s'attendront à

la baisse de prix, ils s'abstiendront de donner des ordres et il en résultera une baisse réelle. Au contraire, augmentez les salaires, tout le monde redoutera la hausse, les commandes afflueront et vous pourrez augmenter les prix. »

La Compagnie Carnegie partage sans doute cette manière de voir. En effet, le 14 mai 1895, elle fit afficher dans tous ses ateliers que les perspectives du marché justifiaient des salaires plus élevés et qu'à partir du 1er juin, l'échelle mobile serait, jusqu'à nouvel ordre, augmentée de 10 pour 100 sur toute la ligne, sans que les contrats de salaires valables pour l'année courante pussent être modifiés en sens inverse. Il paraît que la reprise attendue ne vint pas, car le 30 septembre 1896, c'est-à-dire un peu plus d'un mois avant l'élection présidentielle, la Compagnie avertit les hommes qu'elle désirait modifier l'échelle en vigueur au moment de son expiration : le 31 décembre 1896.

Cependant, le 24 décembre, elle annonça que les conditions du travail fixées pour 1895 et 1896 seraient maintenues en 1897, y compris l'augmentation de 10 pour 100 annoncée le 14 mai 1895.

Ainsi donc, même après avoir dégagé ses hauts fourneaux, ses aciéries, ses laminoirs et ses ateliers de construction métallique du contrôle de l'Association Amalgamée, cette compagnie a cru devoir maintenir le système de l'échelle mobile et continuer à s'interdire la faculté de modifier les conditions du travail dans le courant de l'année. Cela montre bien que les manufacturiers trouvent leur compte à faire dépendre les salaires des prix de vente. Cette dépendance réciproque a fini par identifier, dans une certaine mesure, les intérêts des ouvriers avec les leurs.

L'Association Amalgamée a toujours mené une campagne énergique en faveur de l'augmentation des tarifs de douane pour seconder les efforts des manufacturiers. On doit se rappeler qu'elle s'est retirée de la Fédération des Trades-unions fondée en 1881 simplement parce que la Fédération avait rayé de son programme la déclaration protectionniste que John Jarrett y avait fait insérer. Depuis, les leaders de l'Association ont souvent fait ouvertement une propagande active en faveur du parti républicain qui personnifie l'aggravation du tarif protecteur aux États-Unis.

Le rapport lu par le président Garland à la Convention nationale tenue au mois de mai 1896 contenait cette déclaration significative : « Comme vous le savez probablement, j'ai laissé insérer mon nom sur la liste républicaine à l'occasion des élections primaires qui doivent avoir lieu dans le comté d'Alleghany le 6 juin. La nécessité de réformer les tarifs de douane; les bons procédés des républicains qui ont obtenu la grâce de M. Dempsey, notre camarade emprisonné à la suite de la grève de Homestead, et le refus que les démocrates nous avaient opposé dans la même circonstance m'ont décidé à prendre cette détermination. J'ai fait tous mes efforts pour ne pas impliquer l'Association dans la campagne politique et j'ai loué à mes frais les services d'un commis pour la suivre et réserver tout mon temps à notre organisation. Cette conduite peut avoir blessé mes sentiments politiques, mais elle a été conforme à l'idée que je me fais des devoirs que m'imposent les fonctions dont vous m'avez chargé. »

Cette attitude des ouvriers syndiqués de la métallurgie mérite d'autant plus d'être soulignée qu'elle

contraste singulièrement avec l'ardeur que la plupart des leaders ouvriers ont déployée pour faire aboutir la candidature de William Jennings Bryan, l'adversaire de M. Mac Kinley.

Le préambule inséré en tête des statuts de l'Association Amalgamée contraste également d'une manière saisissante avec les déclarations de principes qui sont insérées dans les statuts de certaines Unions nationales. Deux citations nous permettront d'en juger :

« Nous ne sommes pas des théoriciens, dit ce préambule, notre but est éminemment pratique. Nous ne voulons faire du tort à personne ni soutirer aucun avantage indûment à nos employeurs. Il n'y a pas, il ne peut y avoir aucune bonne raison pour qu'ils ne nous paient pas un prix convenable pour notre travail. »

Les ouvriers qui servent les machines à travailler le bois, par exemple, tiennent un autre langage. Le préambule inséré dans la constitution de leur Union nationale déclare que « la classe des travailleurs doit s'émanciper de toutes les influences exercées par son ennemie, la classe des propriétaires ; qu'elle doit s'organiser pour opposer le pouvoir de la masse ouvrière au pouvoir du capitalisme et qu'elle doit faire représenter ses intérêts dans l'atelier, dans l'administration municipale, dans celle de l'État et dans le gouvernement national ».

Il est curieux, à ce point de vue, de noter que les statuts de l'Association Amalgamée interdisent l'affiliation de tout contremaître, directeur ou administrateur général; autorisent celle de tout ouvrier *skilled* quand bien même il serait actionnaire ou membre d'un conseil d'administration et laisse à la discrétion

de chaque loge la faculté d'accepter ou de refuser les simples manœuvres.

On dirait qu'au point de vue des ouvriers syndiqués de la métallurgie, il y a conflit non pas « entre le capital et le travail », mais entre le travail de direction et le travail d'exécution. Les hommes de l'Amalgamée gagnent presque tous de 90 à 500 francs par semaine; il y a presque autant de distance entre le lamineur proprement dit et ses aides qu'entre lui et l'administrateur général.

Cette manière de voir surprendra peut-être les personnes qui ont entendu parler superficiellement de la grève de Homestead. Certaines brochures ont rappelé les désordres et les violences qui ont soulevé une émotion profonde dans tout le pays, provoqué deux enquêtes parlementaires, absorbé l'attention des hommes d'État, des prédicateurs, des journalistes, etc., et suscité des discussions passionnées dans les clubs de manufacturiers et les milieux ouvriers.

D'un côté, on a dit que les chefs de l'Association Amalgamée ne pouvaient inspirer aucune confiance à la Compagnie puisqu'ils avaient violé leur parole, en laissant éclater des grèves sympathiques et massacrer les « Pinkertons » qui s'étaient rendus sur la promesse d'avoir la vie sauve. On a ajouté que cette Association était « despotique, tyrannique, sans foi ni loi, prête à tout et non-américaine; composée de leaders sans scrupules et d'un grand nombre de dupes ou de fous qui avaient abandonné leurs droits individuels pour joindre cette union et qui partirent en grève sans s'occuper de la nature du différend ». Enfin, on a proclamé que « le plus grand philanthrope est celui qui fournit du tra-

vail aux autres; que le capital et le travail sont des associés, mais que les capitalistes et les travailleurs ne le sont pas,.... que les obligations du capital envers le travail cessent une fois les salaires payés et qu'ensuite personne n'est autorisé à dicter au capital ses devoirs envers le travail »....

D'un autre côté, on s'est complu amèrement à rappeler que M. Andrew Carnegie avait écrit dans le *Forum* en 1886 : « Je voudrais poser comme principe qu'il n'y a aucune excuse pour une grève ou un lockout tant que l'arbitrage n'a pas été offert par l'une des deux parties et refusé par l'autre.... Le droit des ouvriers de s'organiser est aussi sacré que le droit des manufacturiers de s'associer et de s'entendre avec leurs confrères. Les manufacturiers devraient aller au-devant de leurs hommes, et faire plus de la moitié du chemin. Attendre de l'homme qui dépend de son salaire pour les besoins de la vie d'assister tranquillement à son remplacement par un autre homme, c'est attendre trop. »

Cependant M. Carnegie a pu décliner toute responsabilité au sujet de la grève — d'aucuns disent le lockout — de Homestead, puisqu'à cette époque, tout en restant le principal actionnaire de la compagnie qui porte son nom, il en avait complètement abandonné la direction à M. Frick.

Dans l'espace de quinze ans, celui-ci avait réussi à monopoliser la production du coke dans la région de Connesville et il avait mérité le surnom de « Roi du Coke ». En 1890, la compagnie qu'il avait fondée contrôlait 14 000 hectares de terre, 56 kilomètres de chemin de fer et environ 11 000 hommes. Au mois de juin 1892, cette compagnie fusionna avec les différentes compa-

gnies qui avaient été organisées par M. Carnegie, et M. Frick, nommé président de la nouvelle compagnie, prit en main la direction des affaires.

Quelques jours après, il eut à discuter avec un Comité désigné par l'Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier le renouvellement de l'échelle des salaires pour les établissements de Homestead. Cette conférence, tenue le 23 juin 1892, n'aboutit à aucun résultat, et M. Frick déclara que la Compagnie cesserait de traiter avec ses employés en leur qualité de membres de l'Association Amalgamée si le lendemain s'écoulait sans amener une solution définitive. Le 25, la Compagnie fit publier dans les journaux qu'elle mettrait en vigueur les réductions de tarifs que les ouvriers avaient refusé d'accepter, sans tenir compte de l'opinion de l'Association Amalgamée. Trois jours après, la grève (ou le lockout) éclatait.

De la lecture des rapports officiels, des publications inspirées par la Compagnie ou l'Association Amalgamée et des propos tenus par les différentes personnalités qui ont été mêlées à ce conflit, il résulte que la question des salaires en a été le prétexte et non l'occasion.

A tort ou à raison, M. Frick avait décidé de mener les affaires de la Compagnie à sa guise, de ne supporter aucune immixtion des loges de l'Association Amalgamée dans les arrangements d'atelier, et de ne tenir aucun compte des règles que cette dernière cherchait à imposer aux manufacturiers pour empêcher les déplacements trop rapides de la main-d'œuvre et maintenir le niveau des salaires.

Une fois sa décision prise, il ne songea plus qu'à l'exécuter et il fut naturellement entraîné à employer

les moyens énergiques auxquels il avait eu plusieurs fois recours pour réduire les mineurs turbulents de Connesville.

A tort ou à raison, les chefs de l'Association Amalgamée pensèrent que son existence même était menacée par un complot général des manufacturiers et ils crurent devoir prendre parti pour les loges de Homestead. A tort ou à raison, les ouvriers qui travaillaient dans les établissements de Pittsburg et de Beaver Falls et qui avaient signé des contrats avec la Compagnie quittèrent le travail *par sympathie*; à tort ou à raison, les ouvriers non syndiqués des établissements de Duquesne firent grève à l'exemple des ouvriers non syndiqués de Homestead et se joignirent à l'Association.

Quoi qu'il en soit, ce grand conflit a été déterminé par la question de savoir si la Compagnie Carnegie serait obligée oui ou non d'admettre l'intervention collective de ses ouvriers au moment de fixer les conditions du travail. M. Frick lui-même le reconnaît et il assurait, en décembre 1896, que les perfectionnements techniques introduits dans les ateliers de la compagnie avaient permis aux ouvriers de produire beaucoup plus dans un temps donné et d'augmenter leur gain quotidien de 12 à 15 pour 100, en moyenne, malgré la diminution des salaires payés à tant la tonne.

Ces explications étaient nécessaires avant d'apprécier les résultats qui ont été fournis par l'introduction du contrat collectif de travail dans l'industrie métallurgique.

L'application de ce système n'a pas supprimé les grèves ni les lockouts, mais les a certainement rendus moins fréquents. De 1886 à 1894, il y a eu chaque année moins de grèves que de 1881 à 1886. Feu Joseph D.

Weeks, qui s'était occupé toute sa vie de l'arbitrage et de la conciliation en matière industrielle et qui était considéré comme une autorité dans toutes les questions relatives à la métallurgie, déclarait, en 1886, que les délégués ouvriers désignés par leurs camarades pour discuter les conditions du travail avec les manufacturiers s'étaient considérablement assagis. Au début, ils arrivaient à la conférence avec un mandat impératif et ils ne voulaient pas démordre de l'échelle de salaires arrêtée par l'Union. « Au bout de quelque temps, ajoutait-il, les connaissances qu'ils ont acquises au cours de ces conférences tenues pour régler les conditions de travail les ont amenés à modérer leurs prétentions. Une fois conclus, les contrats ont été fidèlement tenus et ils ont été dénoncés, le cas échéant, dans les formes convenues. Il y a bien eu quelques grèves sympathiques, mais alors les ouvriers croyaient de bonne foi respecter les termes du contrat. En tout cas, les conflits d'ordre sentimental ont considérablement diminué. »

L'opinion de M. Weeks était intéressante à connaître, puisque l'échelle des salaires a été, sa vie durant, basée sur les cours des métaux publiés dans son journal, et qu'il a été pendant plusieurs années secrétaire d'un Syndicat de manufacturiers et président de la conférence mixte tenue chaque année entre eux et leurs ouvriers.

Le jour même de sa mort (26 décembre 1896) il disait à un enquêteur : « Bien des manufacturiers se figurent qu'ils ont seuls le droit de trancher tous les différends qui peuvent s'élever entre eux et leurs employés. Ils refusent *a priori* de discuter les conditions du travail avec un Comité nommé par ces der-

niers et ils considèrent toute proposition d'arbitrage comme une véritable impertinence. Ils ont tort. L'ouvrier affirme aujourd'hui la volonté d'être consulté et il est impossible d'ignorer ses réclamations, car le public est souvent intéressé à la solution des conflits industriels, et il faut compter avec ce nouveau facteur. Or, l'expérience a montré que l'arbitrage et la conciliation ne pouvaient aboutir à des résultats pratiques et durables que lorsque les uns et les autres étaient solidement organisés. C'est pourquoi les trades-unions et les syndicats de manufacturiers peuvent devenir des instruments précieux pour assurer la paix industrielle. »

Si nous résumons les faits que nous venons d'exposer, nous voyons que les manufacturiers et les ouvriers, fatigués de se faire la guerre à tout bout de champ et de n'obtenir que des succès précaires quand les circonstances les favorisaient, se sont décidés à discuter contradictoirement les conditions du travail et à les fixer par des contrats pour une certaine période. En se coalisant, les ouvriers ont pu faire prévaloir leur volonté et les manufacturiers ont d'autant plus été poussés à imiter l'exemple de leurs ouvriers que l'observation des contrats signés exigeait une forte organisation de part et d'autre.

Malhon M. Garland, Joseph D. Weeks et John Jarrett, qui ont représenté les manufacturiers ou les ouvriers dans presque toutes les conférences tenues depuis la fondation de l'Association Amalgamée, sont unanimes à le reconnaître. Il faut pouvoir empêcher des collègues ou des camarades de payer ou d'accepter des salaires inférieurs aux taux fixés par l'échelle mobile.

Le régime contractuel n'a pas supprimé les grèves,

mais en a diminué le nombre, surtout en ce qui concerne les conflits « d'ordre sentimental » qui sont les plus difficiles à résoudre. La grève ou lockout de Homestead est une exception qui confirme la règle.

C'est à tort qu'on a représenté les leaders de l'Association Amalgamée comme des révolutionnaires. John Jarrett, qui défendait alors l'Association Amalgamée avec l'ardeur qu'il met aujourd'hui au service des fabricants de tôle et de fer-blanc, fit tous ses efforts pour empêcher la grève de 1882. Son successeur immédiat William Weihe et le président actuel Garland, aidés par les leaders de Homestead, ont sauvé la vie à des Pinkertons qui avaient déposé les armes et que la populace voulait massacrer. Il est certain qu'ils n'ont rien fait pour encourager la grève et il est probable qu'ils l'auraient désapprouvée, si l'existence de l'Union ne leur avait pas semblé en danger.

De part et d'autre, les contrats ont été fidèlement respectés. Les témoignages de Joseph D. Weeks, John Jarrett et de plusieurs manufacturiers sont unanimes à le constater.

La plupart des grèves qui ont éclaté par sympathie dans plusieurs établissements de la compagnie Carnegie ont été déclarées par des ouvriers non syndiqués. Les autres ouvriers n'ont pas voulu fournir à la Compagnie le moyen de battre leurs camarades en exécutant les commandes primitivement destinées aux ateliers de Homestead.

Sans vouloir relever pour le moment l'influence morale et intellectuelle exercée sur les ouvriers par la nécessité d'étudier soigneusement les conditions de leur métier avant d'aller conférer avec leurs employeurs, nous nous bornerons à noter l'identification

d'intérêts que le régime contractuel a créée entre le capital et le travail et l'esprit conservateur qui s'est développé parmi les ouvriers syndiqués de la métallurgie. Après les événements qui se sont déroulés au mois de juillet 1892, des écrivains mal informés ont voulu les représenter comme des révolutionnaires et ils ont confondu les trade-unionistes avec les socialistes et les anarchistes. Les leaders du parti collectiviste ne s'y trompent pas et ils rangent l'Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier parmi ces vieilles unions qui, disent-ils, couvrent la retraite du capitalisme.

On va voir par l'exemple des ouvriers mineurs qu'il en eût été tout autrement si l'Association Amalgamée avait été détruite ou réduite à l'impuissance.

L'histoire de l'industrie minière commence comme celle de l'industrie métallurgique, au point de vue des relations entre employeurs et employés. En temps prospère, ces derniers arrachaient des augmentations de salaires; quand les commandes s'arrêtaient, les salaires étaient de nouveau réduits. Les ouvriers finirent par se coaliser et les directeurs de mines imitèrent leur exemple. Le champ de bataille s'élargit et, de part et d'autre, on songea naturellement à prolonger les traités signés pour conclure la paix.

Mais les ouvriers qui travaillent dans les mines ne ressemblent en rien à ceux qui travaillent dans l'industrie métallurgique. Ils viennent de tous les pays et ils sont recrutés dans tous les métiers. Ils se précipitent en foule vers les contrées où l'on a signalé de nouvelles découvertes. Il est difficile de les organiser et encore plus difficile de les soumettre à une discipline. Suédois, Polonais, Hongrois, Italiens, Tchèques, Allemands, etc.,

sont entassés dans les localités isolées qu'ils traversent comme des oiseaux de passage et sont mal vus de la population. Au contraire, les hommes de l'Association Amalgamée ne doivent pas être soutenus par leurs camarades lorsqu'ils ont été renvoyés sur la plainte d'un fournisseur qui leur a fait crédit pendant une grève.

Le premier contrat fut signé au mois d'avril 1869. Les années suivantes, des contrats valables pour un an furent violés tantôt par les mineurs, tantôt par les directeurs de mines. Une augmentation de salaires dans une seule mine suffisait pour provoquer une demande générale dans les autres; il suffisait qu'un directeur eût décidé une réduction pour que la plupart de ses collègues fussent tentés de l'imiter.

Bref, l'histoire du contrat collectif de travail appliqué à l'industrie minière nous montre tantôt des résultats satisfaisants au point de vue de la paix industrielle, tantôt des résultats déplorables.

On trouvera des renseignements détaillés à ce sujet dans le travail de M. Isidore Finance sur la conciliation et l'arbitrage en France et à l'étranger. On y verra que les leaders ouvriers se sont efforcés d'assurer le respect des contrats signés.

En 1871, ils réussirent à fonder une Union nationale, qui fit des progrès assez rapides. Mais l'arrestation de John Siney, l'un des principaux leaders, avec trente-six de ses camarades, entraîna cinq ans plus tard la chute de cette union et la dispersion de la plupart des unions composées d'ouvriers mineurs.

C'est alors qu'on vit renouveler la série de grèves, d'outrages, de violences et de meurtres qui avaient marqué les débuts de l'exploitation de l'anthracite

dans la Pensylvanie. Des sociétés secrètes s'organisèrent et les Molly Maguires terrorisèrent le pays. Les directeurs de mines se firent envoyer des détectives par l'agence Pinkerton; ils organisèrent avec l'approbation des pouvoirs publics la *police du fer et du charbon*, et quand ces moyens furent insuffisants ils appelèrent la garde nationale.

Cependant, les mineurs réussirent à constituer, le 12 septembre 1885, une Fédération nationale. Le Comité exécutif de cette fédération invita immédiatement les directeurs de mines à rechercher en commun un terrain d'entente. L'année suivante, une conférence mixte à laquelle les deux parties étaient représentées fixa pour un an le taux des salaires dans quatorze localités différentes et institua un système permanent d'arbitrage et de conciliation.

En 1890, cette Fédération fusionna avec l'Assemblée nationale d'ouvriers mineurs qui avait été organisée par les Chevaliers du Travail. Malgré leur appui et celui de la Fédération Américaine du Travail les Travailleurs Unis de la Mine ne réussirent à établir la journée de huit heures que dans quelques endroits; ils épuisèrent leurs fonds et perdirent presque la moitié de leur effectif.

Depuis que les directeurs de mines se sont coalisés, les ouvriers mineurs ont d'ailleurs généralement échoué toutes les fois qu'ils se sont mis en grève.

Les directeurs se sont entendus pour exécuter les commandes de ceux d'entre eux qui fermaient ou étaient obligés de fermer leurs mines. Cette tactique a entraîné les ouvriers dans la grève sympathique. En 1894, les directeurs ayant refusé d'accepter l'échelle des salaires qui leur avait été présentée par les Tra-

vailleurs Unis de la Mine, la grève fut déclarée et plus de 125 000 ouvriers durent cesser le travail, bien que l'énorme majorité d'entre eux ne fût pas organisée. Contrairement à leur attente, les mineurs échouèrent, et leurs chefs signèrent un contrat qui provoqua une véritable exaspération parmi les hommes.

Ceux-ci ne pouvaient comprendre leur échec après avoir cessé le travail au moment précis où le marché était vide. Leur colère fut telle qu'ils faillirent pendre deux de leurs chefs. Ensuite, ils attribuèrent leur défaite à la puissance du monopole : la résistance d'un seul homme, propriétaire de 90 mines dans cinq États, qui se refusait obstinément à discuter avec l'Union, avait empêché les directeurs de mines de traiter comme ils en avaient le désir. Aussi, les délégués envoyés par les Travailleurs Unis de la Mine à la Convention de Denver firent-ils une campagne énergique, non seulement en faveur de la *nationalisation des mines*, mais encore de l'*appropriation collective par le peuple de tous les moyens de production et de distribution.*

Malgré tout, la pratique du contrat collectif et l'esprit de conciliation ont été introduits dans un métier où les conditions du travail et la composition du personnel constituaient des circonstances très défavorables [1].

Les statuts des *Travailleurs Unis de la Mine*, reproduits par la *Fédération Occidentale des mineurs*, et l'Union fondée récemment par les ouvriers qui travaillent dans les *mines de fer et de cuivre* de la région

1. A la suite de la grande grève de 1897, les Travailleurs Unis de la Mine ont conclu avec les Directeurs de mines un contrat fixant un minimum de salaire, un maximum de 8 heures de travail par jour et l'abolition des magasins de vente tenus par les Compagnies.

des Grands-Lacs disent que le but de ces unions est de « maintenir par tous les moyens honorables des relations amicales avec les employeurs » et de régler au moyen de la conciliation et de l'arbitrage toutes les difficultés qui pourraient s'élever avec eux. Le Conseil exécutif de chacune d'entre elles constitue un bureau permanent d'arbitrage et de conciliation, et l'on peut affirmer que les principaux leaders s'emploient de leur mieux à faire prévaloir les méthodes pacifiques et le respect des contrats.

Après l'industrie minière, le contrat de travail signé collectivement par les employeurs et les employés associés de part et d'autre a été introduit dans la *cordonnerie* en 1870. M. T.-A. Carroll, de l'Office du Travail de Washington, en a étudié minutieusement l'histoire et le développement. Il a constaté que des résultats heureux n'avaient été obtenus que lorsque l'organisation était complète des deux côtés. Tantôt la difficulté d'établir une échelle uniforme de salaires en présence des différences qui existaient dans le prix de revient des diverses manufactures; tantôt la jalousie et la suspicion des manufacturiers qui craignaient de laisser surprendre leurs secrets de fabrication; tantôt les dissensions entre Chevaliers et unionistes ont rompu l'équilibre dans un sens ou dans l'autre. Au début, les fabricants attendaient avec impatience l'occasion d'échapper aux contrats qui leur avaient été imposés par les ouvriers solidement organisés. Pendant ces dernières années, les rôles ont été renversés, les unions ont été affaiblies et les ouvriers de la cordonnerie ont fourni un terrain favorable à la propagande collectiviste [1].

1. A la Convention tenue par la Fédération Américaine du

L'existence du contrat collectif a été ensuite constatée dans la fabrication des *verres à vitres* en 1880 et dans les *cristalleries* vers 1881-1882. Comme dans la métallurgie, on peut dire qu'il y a donné d'excellents résultats au point de vue de la paix sociale. Il s'est produit dans bien des cas une véritable identification d'intérêts entre employés et employeurs.

On peut en dire autant pour les ouvriers *fondeurs*. Leur Union internationale contracte avec trois associations de manufacturiers et entretient avec celles-ci les meilleures relations, surtout depuis que Martin Fox est président de l'Union. En 1897, ce dernier est allé exposer les raisons qui militent en faveur de la journée de 8 heures devant la Convention annuelle d'un Syndicat de manufacturiers, et un comité spécial a été nommé pour discuter cette question à l'amiable avec les ouvriers.

A la même époque que les fondeurs (1886), les *chapeliers*, les *fileurs de coton* et les *ouvriers du bâtiment* ont commencé à contracter collectivement avec leurs employeurs.

Les *maçons*, les briqueteurs, nous l'avons vu, ont

Travail à Kansas-City (décembre 1898), le premier vice-président, P. J. Mac-Guire, a fait observer que la situation inférieure des mineurs, des cordonniers, des ouvriers de l'industrie textile et d'autres métiers constamment soumis à des réductions de salaires et des charges nouvelles, provenait de la défectuosité de leur organisation. « Maintenant, ajouta-t-il, ils semblent enclins à des pensées révolutionnaires. Ceux qui sont déprimés industriellement par des salaires faibles et de mauvaises conditions ne sont pas mûrs pour l'indépendance politique... Combien de fois la fascination d'obtenir beaucoup pour un faible effort n'a-t-elle pas poussé des hommes et des organisations à quitter les sentiers de la vérité et de l'esprit pratique pour se lancer dans la voie du hasard! »

rencontré en face d'eux les maîtres-maçons solidement organisés. A New-York, à Philadelphie, à Boston, comme à Chicago, ils ont noué à la longue des relations cordiales avec eux et ils ont refusé plus tard de se coaliser avec les autres ouvriers du bâtiment pour dicter leurs conditions au lieu de les discuter.

Les *chapeliers* se plaignent au contraire de ne pouvoir trouver vis-à-vis d'eux un corps organisé pour traiter. « Nous avons dépensé des milliers de dollars pour organiser les patrons, disait, au mois de décembre 1896, le secrétaire général des *Chapeliers unis de l'Amérique du Nord*, et ils ont été incapables de se tenir ensemble ! »

Les *fileurs de coton* ont commencé à présenter timidement par écrit leurs réclamations en disposant leurs noms en cercle pour ne pas faire chasser des ateliers leurs porte-paroles. Après une série de grèves désastreuses, on leur a fait signer « le document infâme » qui leur interdisait de se joindre aux unions. Plus tard, au cours d'une grève, les manufacturiers répondirent aux propositions de leur union qu'ils ne voulaient discuter avec leurs hommes qu'individuellement. Mais, à force de ténacité, ceux-ci finirent par s'organiser sur des bases solides et ils ripostèrent fièrement aux manufacturiers qui s'étaient décidés à leur envoyer des parlementaires : « Nous ne voulons discuter qu'avec vos actionnaires individuellement ». Ensuite des relations plus cordiales ont prévalu. Le secrétaire général de l'Union des fileurs de coton, Robert Howard, a forcé l'estime des manufacturiers qui l'ont très souvent choisi comme arbitre. Il a été longtemps sénateur du Massachusets.

Les *tisseurs* ont pu faire signer quelques contrats collectifs de travail à Philadelphie, mais le manque d'organisation les a empêchés d'obtenir des résultats heureux et ils ont fourni un excellent terrain de propagande au parti socialiste.

L'habitude de signer des contrats collectifs pour s'assurer, pendant quelque temps, des avantages obtenus par surprise, ou éviter des conflits ultérieurs, s'est encore introduite dans les *chemins de fer*, les *tramways*, les *scieries à la mécanique*, les *chantiers à débiter les madriers*, la *confection*, les *brasseries*, les *imprimeries*, etc...; partout et toujours il a été prouvé que, pour amener la paix industrielle, il fallait une solide organisation de part et d'autre.

Cette assertion heurte vivement des préjugés très répandus. Aussi, pour lui donner plus de poids, nous laissons la parole à un homme qui a beaucoup étudié les unions et qui a traité directement avec elles dans la pratique : M. Sayward, ancien maître-maçon, secrétaire de l'Association nationale des Entrepreneurs du Bâtiment :

« On ne s'est guère occupé de la condition du salarié d'une manière générale que depuis environ vingt-cinq ans, c'est-à-dire depuis la suppression de l'esclavage. Après avoir décidé qu'un homme ne pouvait pas posséder le travail d'un autre homme, il était tout naturel de rechercher les justes conditions dans lesquelles un homme pouvait user du travail d'un autre.

« Cette enquête n'a été faite que par une seule des deux parties intéressées. De là les relations tendues et le manque d'équilibre qui existent dans les relations entre employeur et employé.

« L'employeur cherche à se renseigner exactement

sur les conditions techniques et financières inhérentes à son entreprise, afin de pouvoir soutenir la concurrence de ceux qui recherchent comme lui des bénéfices; mais, en ce qui concerne le travail, il agit sans s'informer, et c'est pourtant un élément qui nécessiterait plus d'attention que les autres, étant donnée son aptitude particulière à se modifier sans cesse.

« Cette négligence des employeurs à considérer cette question comme une question qui les concerne personnellement a produit les plus sérieuses conséquences, d'autant plus qu'ils ont fait tous leurs efforts pour entraver les efforts que leurs employés ont tentés pour l'étudier.

« En même temps qu'ils déclaraient que cette étude ne les concernait en aucune façon, ils affirmaient que toute initiative prise par d'autres devait être supprimée à tout prix, parce que cette même question touchait à leurs affaires strictement personnelles. Ce manque de méthode n'a pu éluder la question ouvrière. Cette question devra être réglée, non seulement parce qu'elle concerne le *travailleur salarié*, mais aussi parce qu'elle concerne le *travailleur qui cherche des bénéfices*.

« Le travailleur salarié a accompli pendant ces dernières années des résultats très précieux; et s'il est tombé dans des erreurs nombreuses et onéreuses, il a sûrement avancé son propre bien-être, et contribué largement au bien-être de son frère moins actif. Si tous les deux avaient travaillé la main dans la main pour une question qui les intéresse conjointement, nous ne serions pas plongés dans les difficultés où nous nous trouvons aujourd'hui.

« Les vingt dernières années ont vu les associations ouvrières recourir aux procédés les plus irrationnels,

les plus arbitraires et les plus outrageants; ces procédés ont soulevé l'indignation non seulement des employeurs qui en ont été les victimes, mais encore du public. Ils ont pratiqué le boycott, les menaces et les intimidations, les violences personnelles, les destructions de propriétés.

« Mais si l'on prend en considération le pouvoir formidable que les travailleurs organisés ont eu, sans aucun contrôle à leur disposition, on est étonné qu'ils n'aient pas causé plus de dommage et fait naître de plus grands dangers. »

Il faut, ajoutait M. Sayward, inaugurer une méthode nouvelle : l'effort associé des deux côtés qui peut seul apporter une solution satisfaisante aux deux parties intéressées.

L'employeur doit cesser de s'obstiner à agir isolément, apprendre sa leçon de l'ouvrier et comprendre qu'il servira mieux ses intérêts en l'identifiant avec celui de ses collègues. Les ouvriers peuvent attendre. Ils ont reçu les durs enseignements de l'expérience et l'esprit d'organisation est fortement enraciné chez eux.

Il est impossible aujourd'hui de dire : « Je veux mener mon affaire à ma guise, car il faut tenir compte du préjudice qu'on peut causer à ses ouvriers et à ses confrères ».

Le contact des ouvriers avec lesquels il a discuté en conférence les conditions du travail, a inspiré à M. Sayward un grand respect pour leur savoir et leur esprit logique. Il estime que le meilleur moyen de les empêcher de se livrer à des actes arbitraires est de se joindre à eux pour trouver de meilleures méthodes.

D'après lui, le nombre, l'importance, l'influence et

surtout la malignité des leaders ont été fortement exagérés. Refuser de traiter avec eux est d'ailleurs un aveu de faiblesse. Il vaut mieux avoir affaire à de fortes organisations parce que la capacité des ouvriers à tenir leurs engagements est alors plus grande.

Qu'on interroge des ouvriers, des employeurs ou des penseurs indépendants, tous ceux qui ont étudié la question ouvrière aboutissent à la même conclusion : la paix industrielle ne peut être obtenue que lorsqu'il y a deux organisations puissantes en présence.

Personne n'a montré cette nécessité d'une manière plus saisissante que Samuel Gompers : « Lorsque la Grande-Bretagne, disait-il un jour, a quelque difficulté avec la Turquie, l'Égypte ou l'Afghanistan, elle se contente de les bombarder. Mais quand un conflit vient à s'élever entre John Bull et l'oncle Sam (c'est-à-dire les États-Unis), le premier dit au second : « Allons! pre-« nons un arbitre ».

Le seul obstacle apporté au développement du régime contractuel est, d'un côté, la jalousie des employeurs et la difficulté de s'entendre entre concurrents; d'un autre côté, la crainte fondée ou non que manifestent certains leaders ouvriers d'encourir ou de faire encourir à leurs camarades une responsabilité écrasante, en constituant des unions douées d'une existence légale. A la fin de 1896, un petit nombre d'unions seulement s'étaient fait enregistrer dans les différents États.

CHAPITRE III

L'action politique et sociale.

Lois hostiles et lois favorables; — le droit de s'associer; la question chinoise; l'immigration; — limitation légale de la journée de travail; — développement du système des *injonctions*. — L'élection présidentielle en 1896. — Le parti collectiviste déclare la guerre aux trades-unions. — L'opinion publique, les Universités et le clergé. — Ligues de consommateurs. — Clubs de réforme sociale, etc.

Si l'on se rappelle l'historique du mouvement ouvrier aux États-Unis, les premiers groupements se sont constitués pour agir sur les pouvoirs publics.

Beaucoup de lois interdisent et répriment l'intimidation par les grévistes des ouvriers qui viennent prendre leur place, mais aucune loi écrite ne défend en termes exprès aux ouvriers de se concerter pour quitter le travail. Ce droit ne leur en est pas moins fréquemment contesté et la jurisprudence est très divisée sur ce point. Encore en 1893, des spécialistes ont pu écrire que les grèves étaient illégales. Un certain nombre de juges ont cru devoir appliquer le vieux droit commun anglais qui réprime les *conspirations* formées pour porter préjudice à quelqu'un.

Cependant, quelques États, notamment le Maryland et la Pensylvanie, ont passé des lois qui reconnaissent en termes exprès qu'une grève n'est pas une conspiration.

Dans les États de New-York et de New-Jersey, c'est un délit que d'empêcher les ouvriers de s'associer.

Dans la Californie, l'Idaho, l'Indiana, le Massachusets, le Minnesota, le New-Jersey, le New-York, l'Ohio et le Missouri, il est illégal d'enfermer les ouvriers dans le « cercle de fer », en d'autres termes, de leur arracher la promesse verbale ou écrite de ne s'affilier à aucune association ouvrière.

Les groupements ouvriers ont naturellement cherché à renverser les obstacles légaux qui menaçaient leur existence même; ils ont aussi songé à renforcer leur action directe sur les employeurs par une action indirecte sur les pouvoirs publics.

Nous savons que la principale préoccupation de toutes les unions est de se sentir maîtresses de l'offre sur le marché du travail, pour dicter leurs conditions aux employeurs ou traiter d'égal à égal avec eux. Elles ont essayé de faire enrayer par des lois l'accroissement constant du nombre des sans-travail provoqué par le développement trop rapide du machinisme et de l'*immigration*.

La présence des Chinois et l'extrême bon marché de la main-d'œuvre jaune avaient donné lieu à des troubles fréquents sur la côte du Pacifique et servi de prétexte aux attentats fomentés à San-Francisco par les partisans de Kearney, en 1877. Les lois votées par certains États pour entraver l'immigration des Célestes avaient suscité des difficultés entre le Gouvernement fédéral et le Gouvernement chinois. Nous avons déjà

vu que les ouvriers s'étaient plaints à plusieurs reprises du relâchement apporté à l'application de ces lois. Cependant, elles n'avaient pas laissé d'agir avec une certaine efficacité.

A la fin de 1896, un fonctionnaire de l'Office du travail de Californie constatait la diminution considérable du nombre des coolies employés dans les manufactures. Dans la confection, il n'y en avait pas en tout un millier; dans la cordonnerie, il y en avait quatre ou cinq fois moins que trois ans auparavant[1].

Les ouvriers américains n'avaient pas seulement à lutter contre la main-d'œuvre chinoise. Les nombreuses lignes de paquebots qui viennent aboutir à New-York jetaient sans interruption de pauvres immigrants sur le sol américain. Bien plus, en temps de grève ou en prévision d'une grève, on allait recruter certaines catégories d'ouvriers en Europe. C'est pourquoi, les ouvriers américains s'efforcèrent de bonne heure d'entraver l'immigration. La déclaration de principes votée par la Fraternité des Charpentiers en 1882 faisait observer que toutes les industries protégées le sont aux frais des citoyens, et par conséquent ne devraient pas avoir le droit d'employer des étrangers qui ont l'habitude d'emporter avec eux le fruit de leurs économies.

La loi interdit l'immigration des gens pauvres, inva-

1. Le 15 décembre 1898, la Fédération Américaine du Travail a, par une majorité écrasante, protesté contre la nouvelle politique d'expansion qui va imposer aux États-Unis « une grande armée permanente et une marine autocratique ».

Au cours de la discussion qui se produisit, plusieurs orateurs firent ressortir qu'il serait impossible d'empêcher, après l'annexion, « l'importation des travailleurs mal payés des îles Hawaii et des Philippines ».

lides ou criminels et celle des travailleurs amenés en vertu d'un contrat, c'est-à-dire recrutés à l'étranger, en vue d'une besogne déterminée.

Tous les immigrants sont débarqués à Ellis Island, dans la baie de New-York, et gardés en observation aux frais des compagnies de navigation lorsqu'ils sont suspects. On peut en examiner environ cinq mille par jour et en garder de 1 500 à 1 800. Tous ceux qui n'ont pas de ressources personnelles ou pas de répondants, et tous ceux qui ont été engagés par contrat sont renvoyés dans leur pays d'origine aux frais des compagnies de navigation.

Les unions s'efforcent par tous les moyens en leur pouvoir de faire appliquer rigoureusement les lois sur l'immigration. Elles ont payé des gens à elles pour aller s'embarquer dans des ports allemands ou italiens avec les immigrants et désigner en débarquant aux inspecteurs ceux qui tombaient sous le coup de la loi. Elles ont réussi à faire recruter dans leurs rangs un certain nombre d'inspecteurs : par exemple, William Weihe, ancien président de l'Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier; Mac Swinney et Daley, leaders ouvriers de la Nouvelle-Angleterre. Au moment où ce travail était écrit il était question de nommer Commissaire général de l'immigration, T.-W. Powderley, ancien Grand-maître des Chevaliers du Travail, qui a rendu de grands services aux républicains pendant la dernière élection présidentielle [1].

Les trades-unions veulent encore apporter de nouvelles restrictions à l'immigration. Plusieurs projets de lois rédigés dans ce but ont été soumis au Sénat et

1. Cette nomination est un fait accompli (1898).

au Congrès. Au mois d'octobre 1896, un inspecteur disait à Ellis Island que si l'on voulait seulement obliger les immigrants à lire et à écrire, on pourrait en arrêter plus de 50 pour 100.

Les salaires des ouvriers américains sont encore menacés par le travail à bon marché des prisonniers, des femmes et des enfants. Ils ont fait voter dans certains États un grand nombre de lois pour y remédier. Mais on comprendra que l'application de ces lois rencontre de nombreuses difficultés. Il est difficile d'entretenir des prisonniers à ne rien faire et d'empêcher les femmes de travailler, étant données les mœurs américaines et la situation de la femme, considérée au point de vue moderne. On peut intervenir au nom de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs; on peut, dans un pays démocratique, chasser les enfants de l'atelier en les envoyant obligatoirement à l'école, mais il est bien difficile d'empêcher la femme de s'engager personnellement et de contracter à sa guise quand la tendance est de lui ouvrir toutes les professions et de lui reconnaître des droits électoraux. Dans les États où les femmes peuvent voter, on s'attend à voir les tribunaux déclarer inconstitutionnelles les restrictions légales qu'on veut imposer aux femmes majeures.

Enfin, les unions américaines ont essayé d'appuyer par des lois le mouvement énergique qu'elles ont entrepris pour la réduction de la journée de travail. Une loi passée dans le Nébraska, en 1891, fixait à *huit heures* la durée de la journée légale pour tous les ouvriers, sauf les ouvriers agricoles, et stipulait l'obligation de payer double le travail supplémentaire effectué en dehors de la durée légale. La Cour suprême

du Nébraska a déclaré cette loi inconstitutionnelle. Les unions s'attachent maintenant à faire introduire dans la Constitution des territoires érigés en États une clause leur permettant de légiférer sur la journée de travail. Nous avons déjà vu que la Cour suprême des États-Unis aurait à se prononcer sur la constitutionnalité de la loi qui interdit de travailler plus de huit heures dans les mines souterraines de l'Utah [1].

En revanche, une loi fédérale établit la journée de huit heures pour les ouvriers qui travaillent dans les ateliers de l'État et impose la même restriction aux entrepreneurs de travaux publics. Il en est de même dans le district de Colombie, administré par trois commissaires que le président de la République désigne (c'est le district où se trouve Washington).

Dans la Californie, le Colorado, l'Idaho, le Kansas, le New-York, l'Utah, le New-Jersey et le Wisconsin, une clause établissant la journée de huit heures doit être insérée dans tous les contrats passés au nom de l'État ou des municipalités.

Dans la Californie, le Connecticut, l'Illinois, l'Indiana, le Nébraska, le New-York et la Pensylvanie, la journée de travail est présumée avoir été fixée à huit heures, à défaut de stipulation.

Dans le Montana, l'Ohio, l'Utah, le Wyoming, la limitation ne porte que sur certaines industries.

Pour assurer la mise en vigueur de ces lois et d'un grand nombre d'autres qu'il serait trop long d'énumérer [2], les associations ouvrières ont été naturelle-

1. Cette loi a été déclarée constitutionnelle par la Cour suprême.

2. En novembre 1898, à la requête des Chapeliers Unis de l'Amérique, la Cour des Erreurs et Appels de New-Jersey a

ment entraînées à pousser leurs chefs dans les bureaux de statistique, les services de l'inspection du travail et de l'immigration, les fonctions municipales, etc. [1].

De cette façon, les unions du bâtiment arrachent aux entrepreneurs de travaux publics non seulement des salaires élevés et la journée de huit heures, mais encore elles les obligent à employer exclusivement des ouvriers syndiqués. A l'Hôtel de ville de Chicago, par exemple, il y avait en 1896 sept ou huit fonctionnaires recrutés dans la seule Union des briqueteurs.

Les unions de l'imprimerie, des fonderies, des scieries mécaniques, etc., dictent souvent leurs conditions aux fournisseurs des écoles et des administrations publiques en leur faisant imposer l'obligation de produire le *label* à chaque livraison.

Nous savons que les fédérations de métiers locales et régionales surveillent de près les votes des élus du suffrage universel, aussi bien dans les municipalités que dans les Législatures. Elles recommandent ensuite la candidature des amis du « travail organisé » et dénoncent celle de ses ennemis [2].

cassé une décision de la Cour de Chancellerie du même État qui avait déclaré inconstitutionnelle la loi passée en 1889 dans ledit État pour étendre au *label* la protection accordée aux marques de fabrique.

1. M. Urbain Lafontaine, plusieurs fois Vice-président ou Président du Congrès des métiers et du Travail du Canada, a été chargé par la municipalité de Montréal d'organiser et d'administrer un bureau de placement gratuit.

2. Aux ÉTATS-UNIS, en 1898, le Premier-Assistant du Maître général des Postes a donné l'ordre de commander les imprimés de cette administration aux maisons qui emploient des ouvriers syndiqués, et le maire de New-York, M. Van Wyck, a promis de payer le tarif des unions à tous les ouvriers et journaliers employés par la ville, après le 1er janvier 1899.

La même année, au CANADA, le Maître général des Postes et

Tous ces moyens d'action ne contredisent nullement les principes du trade-unionisme, et depuis longtemps la Fédération Américaine du Travail encourage ses affiliés à y recourir sans jamais s'inféoder à aucun parti.

Cependant, un certain nombre de leaders sont portés à comparer les résultats pratiques qu'ils ont obtenus sans beaucoup d'effort, grâce au bulletin de vote, avec les obstacles qu'ils ont rencontrés pour faire réussir une grève ou un boycott.

Depuis les nombreuses grèves suscitées en 1890 par la question des huit heures, et surtout depuis les grèves retentissantes qui ont éclaté dans les mines et les chemins de fer en 1894 et en 1897, les juges d'équité ont développé le système des *injonctions* dont nous avons eu déjà l'occasion de parler, et ils l'ont fait au milieu d'un concours de circonstances véritablement propres à exaspérer les ouvriers syndiqués.

D'après M. F.-J. Stimson, qui fait autorité en la matière, les cours d'équité ont les mêmes attributions qu'en Angleterre. Elles représentent le pouvoir qu'avait jadis le roi de maintenir la paix dans le royaume et d'enjoindre à ses sujets de se conformer aux lois établies. Lorsque l'injonction d'une cour de chancellerie n'était pas obéie, la procédure « de mépris » conférait au juge le droit de faire emprisonner les récalci-

le Ministre de la Milice ont décidé que tous les contrats passés par leurs départements respectifs stipuleraient le paiement des salaires au taux fixé par les Unions. La cour du Banc de la Reine pour le Manitoba a confirmé la légalité du vote suivant émis par la municipalité de Winnipeg :

« Dorénavant, tous les contrats passés avec les entrepreneurs de travaux municipaux devront stipuler pour les ouvriers ou employés un salaire *minimum* de 17 sous 1/2 par heure. »

trants, séance tenante, sans recourir aux formalités usuelles.

Jusqu'à ces dernières années, les juges américains avaient laissé sommeiller ce pouvoir formidable, du moins en ce qui concerne les conflits industriels.

Mais depuis qu'une loi fédérale, votée en 1887, réglemente le commerce entre les États, les juges fédéraux lancent des injonctions contre les employés de chemins de fer qui se mettent en grève.

Il en résulte qu'un ouvrier membre d'une trade-union peut être jeté en prison sans forme de procès et sans avoir commis lui-même aucun délit, simplement parce que son union aura entravé par une grève ou un boycott le commerce entre les États ou parce qu'on l'aura tenu solidairement responsable des actes d'un autre membre de l'union [1].

Bien plus, un certain nombre de juges ont employé la procédure d'injonction contre des ouvriers en se fondant sur la loi fédérale de 1890, qui vise les ententes ayant pour but d'entraver le commerce ou d'élever les prix, en d'autres termes, la loi contre les syndicats d'accaparement.

1. Clarence S. Darrow, l'éminent avocat qui défendit Eugène Debs, a prononcé le 18 décembre 1898, à Kansas-City, un discours très violent contre le système de l'*injonction*. Il a dit qu'elle avait été souvent lancée sans avis préalable et que des hommes avaient été jugés par les tribunaux sans Jury, sans la moindre possibilité de prouver leur innocence d'une manière constitutionnelle. « Aussi longtemps que les tribunaux persisteront dans ces pratiques, a-t-il ajouté, n'importe quel groupe d'hommes pourra être envoyé en prison quand il leur conviendra de faire grève. Un des premiers devoirs du travail organisé est d'éveiller le sentiment public de manière à se faire restituer le privilège que les tribunaux lui ont enlevé, à savoir le jugement par le Jury... »

Des injonctions ont été lancées non seulement contre des employés de chemins de fer et de tramways, mais encore contre des typographes, des cigariers, etc.

L'exaspération des ouvriers syndiqués est compréhensible, lorsqu'on songe qu'ils ont eux-mêmes appuyé lesdites lois et que celles-ci n'ont pas empêché les Compagnies de chemins de fer et les syndicats d'accaparement de continuer leurs pratiques.

Au cours d'une grève par sympathie qui avait éclaté dans une grande imprimerie de Chicago au mois de décembre 1896, le juge Smith a enjoint aux unions locales de pressiers, de typographes et de relieurs de cesser de molester les ouvriers désireux de travailler; de s'assembler dans les rues situées dans le voisinage de l'imprimerie en question, de se livrer à des menaces et « d'employer un langage calculé pour intimider les ouvriers de cette imprimerie ou ceux qui pourraient être embauchés ». Les termes vagues dans lesquels cette injonction est rédigée, contrastent singulièrement avec les procédés habituels de la justice américaine. Voici maintenant quelques extraits d'une autre injonction encore plus caractéristique.

Le 20 août 1894, un juge du Comté de Clark, dans l'Ohio, a fait injonction à l'union typographique, au Conseil des Métiers Alliés de l'imprimerie de Springfield, à 29 personnes nommément désignées et à tous ceux qui pourraient se combiner et conspirer avec elles, « de s'abstenir dorénavant de boycotter de n'importe quelle façon ou d'essayer de boycotter l'imprimerie plaignante et d'entraver ou de paralyser les affaires de ladite imprimerie ;

« De menacer, d'intimider, de contraindre, de *persuader* ou d'entraîner par des menaces, des intimida-

tions ou des *insinuations* les lecteurs ou les abonnés de ladite imprimerie pour leur faire retirer leur clientèle;

« De *dissuader* ou d'intimider les crieurs et marchands de journaux qui vendent les publications de ladite imprimerie et de s'immiscer d'une façon ou de l'autre dans le service des dépêches de ladite imprimerie;

« D'imprimer, de publier, de distribuer et de faire circuler, ou bien de faire imprimer, publier, distribuer ou circuler tous avis, circulaires, lettres, journaux, cartes, affiches ou toute autre publication, et de faire insérer dans n'importe quel journal, n'importe quelle publication contraignant ou *requérant* par le moyen de menaces, d'intimidations ou d'*insinuations*, qui que ce soit de retirer sa clientèle de ladite imprimerie;

« De visiter ses clients en personne et de les solliciter, de les contraindre ou de les *requérir*, sous le couvert de menaces, *insinuations* ou intimidations, de lui retirer en tout ou partie leur clientèle, etc. »

On pourrait citer beaucoup d'autres exemples intéressant les mineurs, les boulangers et un grand nombre d'autres métiers [1].

Indépendamment des injonctions délivrées par les tribunaux d'équité, la loi écrite prohibe le boycott en ermes exprès dans deux États, et en termes tacites dans 21 États.

1. Une injonction lancée par le juge Hammond à la requête de l'American Steel and Wire Co. (connue sous le nom de Trust des fils de fer), ordonne et commande aux ouvriers en grève de cette Compagnie « de renoncer à contraindre ou à induire, ou bien d'essayer de contraindre ou d'induire, par menace, intimidation, *persuasion*, force ou violence tout employé de ladite Compagnie à refuser de s'acquitter de ses fonctions..... »

Il est vrai que, par compensation, 23 États interdisent expressément ou tacitement aux employeurs de mettre les ouvriers sur la « liste noire », c'est-à-dire à l'index, mais s'il est facile de constater un boycott, il est à peu près impossible de prouver qu'un ouvrier a été mis sur la liste noire.

L'intervention inattendue du pouvoir judiciaire dans les conflits industriels a d'autant plus impressionné les ouvriers américains qu'elle s'est produite à la requête de puissantes Compagnies exploitant des services d'intérêt public ou jouissant d'un monopole.

Aussi, un grand nombre de leaders ont-ils pu faire une campagne ardente en faveur de M. Bryan contre M. Mac Kinley sans éveiller les susceptibilités de leurs constituants. Plusieurs fédérations de métiers locales ont bruyamment affiché leurs préférences pour le candidat du parti démocrate, et l'écho des luttes électorales s'est répercuté jusqu'à la Convention tenue par la Fédération Américaine du Travail en décembre 1896.

Les trade-unionistes pur sang, les « vrais sang-bleu », comme ils aiment à s'appeler entre eux, ont eu beaucoup de peine à empêcher la Fédération et les grandes Unions qui la constituent, de se déclarer ouvertement pour les démocrates. Il est probable que leurs efforts auraient échoué si la crainte de provoquer la scission des unions intéressées pour des raisons de métier au succès du parti républicain n'avait pas retenu les plus fougueux partisans de M. Bryan.

Le parti démocrate avait d'ailleurs habilement exploité l'état d'esprit des ouvriers américains en insérant dans sa plate-forme les passages suivants :

« Nous dénonçons l'intervention arbitraire des autorités fédérales dans les affaires locales, comme une

violation de la Constitution des États-Unis, et comme un crime contre nos libres institutions. Nous nous élevons spécialement contre le *gouvernement par injonction* qui constitue une forme d'oppression nouvelle et hautement dangereuse, et qui permet à des juges fédéraux, au mépris des lois et des droits des citoyens, de devenir d'un seul coup des législateurs, des juges et des exécuteurs. Nous approuvons le projet de loi voté par le Sénat dans la dernière session, et maintenant pendant devant la Chambre des Représentants, parce qu'il doit soumettre au jury certains cas de « mépris » actuellement portés devant les cours fédérales. »

Ces déclarations, jointes aux discours passionnés de W.-J. Bryan et à ses attaques contre la Cour Suprême (qui a déclaré inconstitutionnelles plusieurs lois ouvrières passées dans certains États), ont naturellement concilié au parti démocrate les sympathies des ouvriers syndiqués. Ensuite, il a été facile de les rallier au programme monétaire de ce parti.

En demandant la frappe libre de l'argent « sans attendre l'appui ou le consentement d'aucune autre nation », les démocrates s'étaient assuré le vote des fermiers de l'Ouest qui réclamaient à cor et à cri « la monnaie abondante », sans doute pour se libérer plus facilement de leurs dettes. Or, depuis longtemps, les ouvriers américains formulaient eux aussi les mêmes déclarations.

Nous avons souvent rencontré leurs doléances contre le « système du troc », c'est-à-dire contre le paiement de leur travail en marchandises. Les cigariers étaient payés avec des cigares; les mineurs recevaient des bons contre lesquels les magasins de la Compagnie

leur livraient des denrées et des objets de toute sorte, surtout dans les localités isolées, et un grand nombre d'autres ouvriers avaient eu à souffrir des abus qui étaient la conséquence inévitable de ce système.

Leurs premiers groupements avaient agité cette question comme aussi celle des banques qui, dans leur opinion, « monopolisaient » l'or dans leurs caisses et le raréfiaient dans la circulation, exactement comme certains syndicats opéraient sur le sucre, l'eau-de-vie, le pétrole, etc.

Sur ce point encore, la plate-forme du parti démocrate leur donnait satisfaction :

« L'absorption de la richesse par un petit nombre, la fusion de nos principales lignes de chemins de fer et la formation de syndicats d'accaparement nécessitent un contrôle plus strict de ces artères par le gouvernement fédéral.

« Nous demandons l'élargissement des pouvoirs de la Commission qui s'occupe du commerce entre les États, et l'établissement dans le contrôle des chemins de fer des restrictions et des garanties nécessaires pour protéger le peuple contre le vol et l'oppression...

« Nous demandons qu'on retourne à cette simplicité et à cette économie qui convient à un gouvernement démocratique, et qu'on réduise le nombre des fonctions inutiles et dont la rémunération absorbe la substance du peuple. »

Les puissants intérêts qui se voyaient visés directement se sont serrés encore plus étroitement autour du parti républicain, et il s'est opéré un véritable déclassement dans les partis politiques. M. Bryan n'a pas été seulement le candidat des districts miniers et

agricoles de l'Ouest, il s'est dressé comme le porte-parole des masses ouvrières, le défenseur des pauvres contre les riches. On ne sera probablement pas fâché de retrouver ici quelques passages du discours retentissant qu'il prononça à la Convention nationale du parti démocrate, discours à la suite duquel il fut proclamé d'enthousiasme candidat du parti.

« Lorsque vous venez devant nous pour nous dire que nous allons troubler vos intérêts, nous répondons que vous avez troublé les nôtres par votre politique. Nous vous disons que vous avez trop limité dans son application la définition de l'homme d'affaires. Celui qui travaille pour un salaire est aussi bien un homme d'affaires que son employeur... le marchand qui tient une boutique à la bifurcation d'une ligne de chemins de fer est aussi bien un homme d'affaires que le marchand de New-York. Le fermier qui trime toute la journée... et qui crée avec son cerveau et avec ses muscles la richesse de son pays est aussi bien un homme d'affaires que l'homme qui va à la bourse du commerce parier sur le prix du grain.... Les mineurs qui s'enfoncent à un millier de pieds dans la terre... sont aussi bien des hommes d'affaires que la poignée de magnats financiers qui accaparent dans une arrière-chambre l'argent du monde entier....

« On nous critique d'avoir dirigé nos critiques contre la Cour Suprême des États-Unis. Mes amis, nous ne l'avons pas critiquée. Nous avons simplement attiré l'attention sur les faits que vous connaissez. Si vous voulez des critiques, lisez les opinions contradictoires de la Cour... L'impôt sur le revenu n'était pas inconstitutionnel lorsqu'il fut porté devant la Cour Suprême pour la première fois. Il ne devint inconstitutionnel

que lorsqu'un juge eut changé sa manière de voir, et on ne peut pas nous demander de connaître l'époque à laquelle un autre juge changera d'avis.... Voilà trente ans que les républicains ont essayé de faire aboutir une entente internationale... pour rétablir la frappe libre de l'argent, et ceux qui l'attendent le plus patiemment sont ceux qui n'en veulent pas du tout....

« Ayant derrière nous les intérêts commerciaux, les intérêts ouvriers et la masse des travailleurs, nous répondrons à leur demande pour l'étalon d'or en leur disant : Non, vous ne presserez pas sur le front du travailleur cette couronne d'épines. Vous ne crucifierez pas l'humanité sur une croix d'or. »

M. Bryan eut soin de souligner toutes ces menaces dans les milliers de discours qu'il prononça pendant la campagne électorale, et il souleva un enthousiasme indescriptible.

Si les conditions ne changent pas, on peut s'attendre à voir la coalition des fermiers et des ouvriers prendre une forme permanente et donner lieu à la création d'un nouveau parti qui imprimerait une impulsion vigoureuse au socialisme d'État et au socialisme municipal, car il aurait, à cette condition, l'appui des masses organisées, sans pour cela gêner les fermiers.

En moins de quinze ans, les trades-unions américaines ont fait du chemin.

On se rappelle que la Fédération organisée en 1881 s'était refusée à discuter le rachat par l'État des chemins de fer et des télégraphes et la distribution des terres publiques. Or, la Fédération Américaine du Travail réclame depuis 1894 : d'une part, l'appropriation par les municipalités des transports en commun et de la distribution au public de la lumière, de la chaleur

et de la force motrice; d'autre part, la nationalisation des télégraphes, des téléphones, des chemins de fer et des mines.

Ce revirement est sans contredit la conséquence directe de la comparaison qui s'est faite dans l'esprit des leaders entre les résultats qu'ils ont obtenus à bon compte par le moyen de l'action politique et les défaites coûteuses qu'ils ont subies, quand ils se sont trouvés engagés dans une lutte directe contre un puissant monopole. C'est pour cela que John Mac Bride, alors président de la Fédération Américaine du Travail, disait à la Convention de 1895 :

« Il est indispensable de socialiser les chemins de fer, les télégraphes, les téléphones, les tramways et la distribution de l'électricité et des eaux pour mettre fin à la tyrannie exercée par les compagnies privées qui exploitent ces divers services, sur leurs employés.... Notre organisation peut laisser la politique de côté, mais la politique ne nous laissera pas tranquilles.... Sans nous attarder à l'idéal rêvé par les socialites, les anarchistes, les populistes, etc., il faut nous occuper de donner satisfaction à la masse des travailleurs qui demande un soulagement immédiat plutôt que des réformes de nature à faire le bonheur des générations à venir.... Il est inutile de former un parti indépendant, mais si nous soutenons d'un commun accord par nos votes les hommes et les mesures favorables aux intérêts du travail organisé, nous ne tarderons pas à obtenir la nationalisation des moyens de communication et la municipalisation des services publics. »

En entrant dans cette voie nouvelle, les unions américaines ont suivi simplement les tendances « opportunistes » que nous avions signalées à propos de leur

facilité à se coaliser pour se débander quelque temps après, se combattre et se coaliser de nouveau, suivant les circonstances.

Elles ramassent toutes les armes qu'elles trouvent à leur disposition; elles emploient de préférence celles dont elles viennent de constater l'efficacité, mais ne cherchent pas à appliquer un programme de réforme générale. On l'a bien vu à Denver, en décembre 1894.

Pendant toute l'année, au milieu de l'excitation causée dans les milieux ouvriers par l'intervention des juges d'équité et de l'autorité fédérale dans les grandes grèves des mines et des chemins de fer, les trades-unions affiliées à la Fédération Américaine du Travail discutèrent le programme suivant qui avait été soumis à leur référendum :

1° Éducation obligatoire;

2° Législation directe;

3° Une journée de travail de huit heures;

4° Inspection de l'atelier, de la mine et du foyer domestique au point de vue hygiénique;

5° Responsabilité des employeurs pour les dommages causés à la santé du corps ou à la vie;

6° Abolition du système de l'adjudication dans tous les travaux publics;

7° Abolition du *système qui fait suer* (marchandage);

8° Appropriation par les municipalités des moyens de transports en commun et du matériel à gaz ou à électricité destiné à la distribution publique de la lumière, de la chaleur et de la force motrice;

9° Nationalisation des télégraphes, des téléphones, des chemins de fer et des mines;

10° *Appropriation collective par le peuple de tous les moyens de production et de distribution*;

11° Principe du référendum dans toute législation[1].

Les délégués arrivèrent à la Convention munis des instructions de leurs commettants. Cependant, comme on va le voir, la plupart des unions refusèrent de se laisser détourner de leur ligne de conduite traditionnelle.

Les articles relatifs à des lois ouvrières furent laissés intacts, sauf l'article 3, qui fut ainsi modifié :

Une journée légale de travail de huit heures au plus.

Un nouvel article réclama la suppression de toutes les lois pénales concernant les travailleurs et notamment des lois de *conspiration* qui subsistaient encore.

L'article 2 fut incorporé avec l'article 11, comme suit :

« Législation directe au moyen de l'initiative et du référendum. »

La « socialisation municipale ou nationale des tram-

1. Le Congrès des Métiers et du Travail du Canada a voté au cours de sa quatorzième session, tenue en septembre 1898 à Winnipeg, cette déclaration de principes :

1° Éducation gratuite et obligatoire; 2° Journée légale de 8 heures et 6 jours par semaine; 3° Inspection gouvernementale de toutes les industries; 4° Abolition du marchandage pour tous les travaux publics; 5° Minimum de salaire basé sur les conditions locales; 6° Appropriation publique de tous les services publics; chemins de fer, télégraphes, eaux, éclairages, etc.; 7° Réforme des impôts en allégeant l'industrie et en surtaxant les valeurs foncières; 8° Abolition du Sénat; 9° Expulsion des Chinois; 10° Apposition du *label* des unions sur tous les objets manufacturés partout où cela est possible et sur toutes les fournitures gouvernementales et municipales; 11° Abolition du travail des enfants au-dessous de 14 ans et du travail des femmes dans toutes les branches de la vie industrielle comme : les mines, les ateliers, les manufactures, etc.; 12° Abolition du cens pour tous les emplois publics; 13° Arbitrage obligatoire des conflits ouvriers; 14° Représentation proportionnelle et vote cumulatif; 15° Prohibition du travail des prisonniers en concurrence avec le travail libre.

ways, télégraphes, chemins de fer, mines, etc. », fut votée sans difficulté parce qu'elle répondait essentiellement à des intérêts de métier.

Mais le préambule qui était destiné à jeter la Fédération dans la politique fut repoussé par 1 345 voix contre 861, et 1 217 voix contre 913 votèrent le remplacement de l'article 10 qui demandait l'*appropriation collective par le peuple de tous les moyens de production et de distribution* par cette formule :

« Abolition du monopole dans la tenure de la terre et substitution d'un titre basé uniquement sur l'occupation et l'usage. »

On y ajouta : « l'abolition du monopole de l'émission de l'argent et son remplacement par un système d'émission direct fait au peuple par le peuple. »

Probablement, ces deux derniers articles ont été votés pour faire plaisir aux anarchistes philosophes qui avaient conduit la bataille contre les collectivistes.

Ceux-ci n'ont pas voulu pardonner leur défaite à la Fédération. Ils ont entrepris contre elle une campagne d'extermination et organisé avec quelques unions dissidentes l'*Alliance des Trades-Unions* qui, si l'on en croyait certains leaders unionistes, va jusqu'à envoyer des *scabs* prendre la place des ouvriers en grève [1]. Collectivistes et trade-unionistes s'accusent réciproquement d'être corrompus par les capitalistes. Ceux-ci reprochent à ceux-là d'être payés pour détourner les ouvriers du mouvement unioniste « qui améliore immédiatement leur situation et finira par les émanciper ». Ceux-là reprochent à ceux-ci d'être payés pour arranger les conflits à l'amiable, au détriment de leurs constituants.

1. Cette *Alliance* s'est dissoute en décembre 1898.

Les déclarations suivantes ont été écrites sous la dictée de M. Daniel de Léon, président de l'Alliance des Trades-Unions, au mois de janvier 1897 :

« Une trade-union est une association de prolétaires dont le but est de changer l'état de choses actuel et de mettre fin à l'esclavage du salarié. Ceux qui font croire aux ouvriers des doctrines capitalistiques et favorables aux intérêts des capitalistes sont corrompus par ces derniers. Ce que vous appelez trade-union est une corporation capitalistique. Une association qui permet à des individus de gagner quelque chose aux dépens des autres est capitalistique. Les chefs des syndicats sont corrompus, ivrognes et ignorants. Nous les combattons.

« Il est faux que les ouvriers aient bénéficié de l'augmentation des salaires et de la diminution des heures de travail; même si cela était vrai, les sans-travail ont moins, et il y a perte pour l'ensemble.

« Voici un axiome : si les ouvriers votaient ensemble, les patrons y regarderaient à deux fois avant de les attaquer. Les trades-unions ont gradué la décadence et couvert la retraite au bénéfice des capitalistes. Celles qui pratiquent le secours mutuel sont plus faibles en temps de grève que les ouvriers non-syndiqués. Leur force de résistance est réduite.

« Les statistiques de l'État de New-York ont prouvé que les grèves ont diminué, mais précisément au moment où elles étaient le plus nécessaires.

« Il y a bien eu réduction de la journée de travail mais c'est une duperie. Par exemple : les ouvriers qui travaillaient l'étain et la tôle autrefois sur le pied de dix heures par jour étaient moins fatigués qu'aujourd'hui avec leurs huit heures et l'aide de la machine.

Ils pouvaient s'arrêter et causer. La lutte pour la réduction du travail a favorisé l'introduction du machinisme. »

Voici d'un autre côté comment s'exprimait, peu de temps après, le journal officiel de la Fédération Américaine du Travail sur le compte de M. Daniel de Léon : « Si le chef du parti socialiste n'est pas l'agent payé des directeurs de mines et du pouvoir de l'argent en général, il a certainement manqué sa vocation. Il n'y a pas d'effort entrepris par les travailleurs organisés ou inorganisés de ce pays pour obtenir un peu de justice sans qu'il ne s'y oppose ou le dénonce de la manière la plus malveillante et la plus malicieuse; il surpasse les ennemis les plus prononcés du Travail qu'on rencontre dans la presse capitaliste. Il n'y a pas d'accusations ou d'insinuations que l'employeur grippe-sous ou le libelliste à tant la ligne ait lancées coutre les trades-unions et leurs organisateurs, que cet agent provocateur n'ait ressassées, exagérées et produites juste au moment où cela pouvait le mieux servir les intérêts de la classe capitaliste. Le dernier service que cet individu déguisé sous les dehors d'un socialiste ait rendu aux ennemis du Travail est d'avoir abreuvé d'injures les hommes chargés de diriger la lutte désespérée et héroïque des ouvriers mineurs. »

Ces violentes polémiques ont fini par ouvrir les yeux à bien des gens qui s'obstinaient à confondre les trade-unionistes « purs et simples » avec les collectivistes, les anarchistes, etc. La crainte de voir les unions se mettre à la remorque des partis révolutionnaires, la constatation de l'influence éducatrice qu'elles ont exercée sur les immigrants, l'éloquence et les capacités déployées par leurs principaux leaders, tout

cela a contribué à dissiper un peu les préjugés du public américain à l'égard des unions.

L'Américain est, comme chacun sait, très individualiste. Les dispositions d'esprit dont il a hérité en naissant et l'éducation qu'il a reçue aussi bien à l'école qu'au foyer domestique l'ont habitué à compter sur lui-même. A son point de vue, les ouvriers mécontents de la rémunération qu'ils reçoivent n'ont qu'à s'en aller et à changer de métier si c'est nécessaire. Ceux qui se trouvaient à l'étroit en Europe sont venus en Amérique; ceux qui se trouvaient à l'étroit dans les grandes villes de l'Est sont partis pour la plaine du Mississipi et les Montagnes Rocheuses. Il y a encore de la place dans le Far West pour ceux qui trouvent leurs salaires insuffisants.

De plus, le personnel des unions se recrute en bonne partie parmi les travailleurs nés à l'étranger. Un certain nombre d'entre elles se composent exclusivement de Scandinaves, de Hongrois, de Polonais, d'Allemands, etc., surtout d'Allemands. Cela sonne mal aux oreilles du public, dans un pays où l'épithète de « non-américain » peut ruiner n'importe quel mouvement d'opinion.

Mais quand on a vu les unions absorber un grand nombre d'immigrants, leur apprendre à discuter d'une façon parlementaire, suivant les règles du manuel de Cushing, et les façonner peu à peu à une discipline relative; quand on a vu surgir au milieu de ces étrangers des leaders éloquents, habiles à manier les hommes et les intérêts, capables de mener une affaire et de faire bonne figure dans le journalisme, le barreau et la politique, il s'est produit un revirement dans certains esprits.

On va voir que les leaders ouvriers ont été prompts à en profiter.

La Fédération de trades-unions, fondée en 1881, s'occupa tout de suite d'agir sur l'opinion publique.

Après elle, la Fédération Américaine du Travail, sous l'impulsion de Samuel Gompers, a pris cette question vivement à cœur.

Lorsque la campagne pour la journée de huit heures fut entreprise, la Fédération réussit à se concilier la sympathie de ministres de l'Évangile, de personnes exerçant des professions libérales, de penseurs, d'économistes, voire de manufacturiers et d'hommes d'affaires. Fréquemment, les fédérations locales se sont attachées à provoquer un mouvement pour mettre fin aux abus du marchandage, « du système qui fait suer », comme on dit en anglais. Les cigariers, les tailleurs de la confection surtout ont bénéficié à ce point de vue de l'action exercée sur l'opinion publique.

Avant la série de grèves qui ont éclaté à New-York, il y a trois ou quatre ans, les vêtements étaient confectionnés dans des taudis mal aérés, mal éclairés, où des hommes, des femmes et des enfants vivaient dans une promiscuité révoltante. L'enquête ordonnée par la Législature a révélé la condition déplorable des pauvres immigrants employés à cette besogne. L'opinion publique, apitoyée et inquiétée par les ravages que la fièvre scarlatine, la diphtérie et la rougeole avaient faits dans un pareil milieu, contribua puissamment à faire voter des lois tendant à réprimer ces abus et à donner des pouvoirs spéciaux aux inspecteurs du travail. Dans les grandes villes, les tailleurs de la confection imitèrent l'exemple de leurs cama-

rades de New-York et parvinrent à améliorer leur situation.

Tous les ans, un certain nombre de riches organisent, dans les villes d'eau, des discussions portant sur la question ouvrière. Des discussions de ce genre ont eu lieu, en 1896, dans l'Indiana, le Michigan, le New-York, l'Ohio. Les Universités s'intéressent aussi au mouvement ouvrier. Un grand nombre de professeurs sont en correspondance suivie avec les leaders ouvriers, et leur demandent des conférences; les principales revues sollicitent aussi la collaboration de ces derniers.

Les ministres de tous les cultes se sont émus du mouvement de désaffection qui s'est dessiné dans les milieux ouvriers.

Ainsi, le 3 juillet 1896, un pasteur de l'église baptiste a écrit au président de la Fédération Américaine la lettre suivante :

« Pourquoi y a-t-il autant d'ouvriers intelligents qui ne vont pas à l'église? Comment pensez-vous qu'on pourrait mettre plus étroitement vos camarades en contact avec l'église? »

Samuel Gompers répondit :

« Mes camarades vous répondraient que l'esprit actuel de nos églises ne répond plus à leurs aspirations, parce que les pasteurs n'ont aucune idée des droits des travailleurs et du préjudice qui leur est fait. S'ils s'en rendent compte, ils n'ont pas le courage de le proclamer du haut de la chaire. Les trades-unions ont été méprisées, traitées avec indifférence et même ouvertement combattues par les ministres et ceux qui soutiennent leurs églises. Le meilleur moyen de ramener les ouvriers aux différents cultes est de prendre une attitude absolument contraire.

« Les églises où l'on manifeste de la sympathie pour les masses laborieuses sont remplies d'ouvriers. »

Cependant, il faut reconnaître qu'un grand nombre de membres du clergé prennent un vif intérêt au mouvement trade-unioniste. Samuel Gompers, qui est d'origine israélite, a fait une vingtaine de sermons dans des églises appartenant à toutes sortes de dénominations; par exemple, il a prêché, le 20 décembre 1896, dans la chapelle de Wesley, à Cincinnati. D'autres leaders sont allés expliquer les aspirations des travailleurs organisés à des étudiants en théologie ou aux fidèles de différents cultes.

Il s'est même fondé à New-York et à Brooklyn une association religieuse « pour l'avancement des intérêts du travail » qui fait un devoir à chacun de ses adhérents de lire au moins un journal dévoué aux intérêts du travail et d'employer une partie de son temps à l'étude des questions sociales. Une circulaire de cette association rappelle l'enquête officielle faite sur la confection des vêtements dans les quartiers mal famés de New-York et de Brooklyn. Elle dit que l'acheteur ne peut désormais exciper de son ignorance et qu'il doit maintenant réserver sa clientèle aux maisons qui paient convenablement leurs ouvriers; enfin, elle publie une liste des établissements qui emploient des ouvriers syndiqués dans des ateliers où l'hygiène est respectée.

C'est par des moyens analogues que les unions américaines essaient de faire appuyer par le public une pression sur les employeurs. Des comités vont trouver les détaillants et leur demandent de réclamer à leurs fournisseurs des produits fabriqués par des ouvriers syndiqués. Quelques exemples ajoutés à ceux

que nous avons déjà racontés montreront la fécondité de leur imagination.

Une compagnie qui exploitait un théâtre à Indianapolis et donnait des représentations dans les localités avoisinantes se refusait obstinément à laisser unioniser son personnel (il y a des unions de machinistes, d'acteurs, etc.). Les unions des villes voisines, mises au courant de la situation, envoyèrent des comités prévenir les détaillants qu'ils perdraient la clientèle des ouvriers syndiqués s'ils assistaient aux représentations organisées par cette compagnie. Une surveillance fut organisée à la porte de chaque théâtre et, au bout de quelque temps, la compagnie capitula.

Une autre fois, un fabricant de cigares de New-York encourut le déplaisir de l'Union, après avoir obtenu de Maggie Cline, chanteuse très connue, l'autorisation de reproduire son portrait sur les boîtes de cigares qu'il mettait en vente. Samuel Gompers, qui est l'un des vice-présidents de l'Union Internationale des Cigariers, écrivit à la chanteuse et celle-ci promit d'obliger le fabricant de cigares à cesser de reproduire son portrait.

A la même époque, le Conseil central du travail de Cincinnati adressait un appel aux dames de la ville pour leur demander de n'acheter que les marchandises portant le *label*, et leur démontrait que si elles en achetaient d'autres elles encourageraient le travail des enfants. Les dames de Cincinnati et de beaucoup d'autres villes ont d'ailleurs formé des ligues dans ce but et leurs efforts ont beaucoup amélioré la situation des demoiselles de magasin.

D'autres ligues, dites de consommation, se sont constituées pour améliorer la condition des femmes et

des enfants par des moyens analogues. Par exemple, la ligue des consommateurs de la ville de New-York signale les magasins qui traitent convenablement leurs employés. Elle définit ainsi ceux qui ont droit à son patronage :

Une maison convenable est celle dans laquelle on paie un salaire égal pour un travail égal, sans tenir compte du sexe. — Les salaires doivent être payés chaque semaine; les amendes doivent être versées à un fonds qui profite aux employés. — Le travail doit commencer à huit heures du matin au plus tôt et cesser le soir à six heures; les employés doivent avoir trois quarts d'heure pour leur repas, et une demi-journée de repos par semaine pendant deux mois de l'été; — on doit leur donner au moins une semaine de congé sans retenir leurs salaires et leur payer toutes les heures supplémentaires; — les lois exigeant que des sièges soient fournis aux femmes doivent être respectées; — les employées doivent être traitées avec humanité et considération. — On ne doit employer aucun enfant au-dessous de quatorze ans.

Après avoir cherché à « organiser » les consommateurs, les unions américaines se sont occupées « d'organiser » les personnes qui leur sont favorables.

La Fédération Américaine du Travail encourage la création de *clubs de réforme sociale* destinés à mettre en rapport les ouvriers avec ces personnes. Samuel Gompers fait partie du Club de réforme sociale de New-York, qui a été organisé conformément aux suggestions de la Fédération.

Autant que possible ce club doit être composé d'un nombre égal de travailleurs et d'autres personnes « s'intéressant vivement à l'élévation de la société par

l'amélioration du sort des salariés ». Aux termes des statuts, « le trait caractéristique de ce club est de ne participer en aucune façon à la propagande des théories générales et de s'abstenir rigoureusement de discuter les prétendues panacées sociales; il doit se confiner à l'étude, à la propagande et à la mise en vigueur des mesures pratiques qui sont susceptibles d'être entreprises dans un avenir très rapproché avec des chances raisonnables de succès et qui se recommandent à la conscience et au sens commun. »

Des comités spéciaux sont chargés de préparer des projets de loi intéressant les ouvriers, d'appuyer les ouvriers devant les tribunaux lorsqu'une question de principes est en jeu; d'éclairer le public sur la *nécessité des relations organisées entre employeurs et employés*. Particulièrement un comité doit essayer de faire prévaloir la conciliation et l'arbitrage dans les conflits industriels.

Il est inutile d'ajouter que le club social de New-York s'occupe de propager les différents labels.

Nous n'en finirions pas si nous voulions énumérer tous les moyens d'action que le concours de l'opinion publique et la collaboration des personnes sympatiques au mouvement ouvrier ont mis à la disposition des groupements corporatifs. Nous sommes obligés, à plus forte raison, de laisser de côté les œuvres destinées à venir en aide aux ouvriers ou à faire leur éducation : les bureaux de placements gratuits, les bureaux d'assistance judiciaire, les *collèges settlements*, où des professeurs, des étudiants, des hommes d'Église, etc., partagent le genre de vie des ouvriers auxquels ils

s'associent dans les quartiers pauvres; les conférences et les cours organisés par les Universités, etc. Il nous suffira de mentionner l'intervention de plus en plus fréquente du public dans les conflits industriels et l'influence considérable qu'il exerce parfois sur leur solution.

CHAPITRE IV

Les résultats sociaux.

Assimilation des races étrangères et des gens de couleur. — Le travail des femmes. — Organisés et inorganisés. — La réduction de la journée de travail a exercé une influence morale. — Les leaders ouvriers. — Philosophie unioniste; comment on discipline les récalcitrants. — Les travailleurs syndiqués ont-ils amélioré leurs conditions aux dépens de leurs camarades inorganisés?

Le mouvement que nous avons étudié n'a pas été seulement déterminé par les conditions économiques et politiques. Il serait intéressant de rechercher dans quelle mesure la composition du personnel des unions américaines a pu influer sur le choix de leurs moyens d'action, mais il est impossible d'élucider en quelques mois un problème aussi difficile que celui de la race.

Nous devrons nous contenter de quelques constatations très générales.

La statistique des immigrants nous montre que les deux tiers environ sont d'origine britannique, irlandaise ou allemande.

Les immigrants des autres nationalités ne semblent pas avoir joué un rôle appréciable dans les groupements ouvriers.

La plupart des Scandinaves ont été coloniser les campagnes du Nord-Ouest. Les Italiens se sont tenus en général à l'écart du mouvement syndical. Les Slaves, les Hongrois et les Levantins sont arrivés trop tard pour exercer une influence bien marquée sur la concentration des forces ouvrières.

A l'époque où ce mouvement a pris de la consistance, c'est-à-dire vers 1880, l'élément dit anglo-saxon était prépondérant et il a conservé jusqu'à ces derniers temps la prépondérance, grâce à la puissance d'absorption de la société américaine. Les fils d'immigrants aux États-Unis se sont rapidement américanisés et les Allemands n'ont jamais eu une influence proportionnée à leur force numérique.

On rencontre les ouvriers d'origine « anglo-saxonne » partout où le travail est bien payé et nécessite une certaine aptitude professionnelle. Ce sont eux qui ont, jusqu'à ces derniers temps, maintenu les trades-unions dans l'action purement économique. Les Irlandais se sont agglomérés dans les villes; ils ont manifesté des tendances irrésistibles à se lancer dans la politique.

Les Allemands ont apporté le collectivisme dans le pays et ils ont contribué plus que personne aux progrès des doctrines marxistes.

Quoi qu'il en soit, les « Anglo-Saxons », les Allemands et les Irlandais ont constitué le gros des unions; ils ont fini par tromper la surveillance des employeurs qui les avaient savamment mélangés dans les ateliers pour les empêcher de s'entendre. Le temps est passé où il suffisait d'accorder aux ouvriers de langue anglaise ce qu'ils réclamaient pour les empêcher de s'organiser et d'organiser les autres.

La même tactique a été employée dans le Sud où

l'on s'est attaché à entretenir la mésintelligence entre les blancs et les noirs. L'histoire de l'Union Internationale Typographique nous a montré comment les ouvriers de race blanche ont été obligés de vaincre leurs répugnances. Cependant, les compositeurs avaient, moins que personne, à redouter la concurrence des gens de couleur. La Fraternité des Charpentiers a ouvert ses rangs à ceux-ci dès le début; elle a toujours compté un certain nombre d'unions locales composées entièrement de nègres et même quelques unions mixtes.

Les Chevaliers du Travail et la Fédération Américaine du Travail n'ont voulu faire aucune distinction de race, de couleur ou de sexe. Nous savons que la Fédération a refusé d'affilier les Unions nationales qui repoussaient les nègres et que son influence en a décidé plusieurs à les admettre.

En 1891, les ouvriers blancs envoyés à la Convention de Birmingham, dans l'Alabama, déclinèrent une invitation qui leur avait été adressée par la municipalité parce qu'on voulait en excepter leurs collègues de race noire, et Samuel Gompers fit malicieusement présider par un nègre une séance à laquelle le Gouverneur de l'État était venu assister.

Il est impossible de mesurer les résultats obtenus par les groupements ouvriers au point de vue de l'assimilation des gens de couleur. Tout ce qu'on peut dire, c'est que les leaders les plus intelligents s'en sont occupés sérieusement. La Fédération a voté des fonds, en 1895 et en 1896, pour activer l'organisation des ouvriers non syndiqués dans le Sud et, en 1897, la convention s'est réunie à Nashville, dans le Tennessee.

Quels que soient les mobiles auxquels les unions

obéissent en travaillant à l'organisation des simples manœuvres, des races inférieures et des femmes, leurs efforts n'en profitent pas moins à la nation tout entière.

Jadis, à la seule apparition des Hongrois dans les mines d'anthracite, les ouvriers quittaient le travail parce que l'ignorance des nouveaux venus leur faisait courir toutes sortes de dangers. Pendant longtemps, la présence des Italiens sur un chantier a suffi pour provoquer les conflits sanglants dont l'écho nous est parvenu plusieurs fois en Europe. Aujourd'hui, les mêmes difficultés existent, mais la formation et les progrès des groupements dont nous nous sommes occupés dans cette étude tendent à les atténuer. L'œuvre incessante des organisateurs profite encore à la civilisation et à la fusion des éléments disparates qui constituent la société américaine.

La question des femmes est plus difficile à résoudre. Dans la Nouvelle-Angleterre et dans un petit nombre de métiers (la chapellerie, la chemiserie, par exemple) les ouvrières sont arrivées à constituer quelques unions, mais, dans l'ensemble, les résultats obtenus paraissent insignifiants. Il y a là un problème véritablement douloureux. La femme mariée, la jeune fille qui vit dans sa famille peuvent se contenter de salaires très faibles et retirer le pain de la bouche à des pères de famille. D'un autre côté, quand les unions parviennent à faire triompher « le salaire égal pour un travail égal », la femme est chassée de l'atelier, même quand elle est seule et obligée de travailler.

On se fera une idée de l'importance de ce problème en compulsant les chiffres du dernier recensement. On verra qu'il y a, en chiffres ronds, 8 millions

d'hommes appartenant aux métiers qui sont plus ou moins organisés et 1 400 000 femmes.

Dans cette masse de travailleurs combien y en a-t-il d'organisés?

Il n'est guère facile de répondre à cette question d'une manière précise. Une association ouvrière ne ressemble pas à un régiment. Tantôt les adhésions affluent; tantôt les défections se précipitent. Pour les unions affiliées à la Fédération Américaine, par exemple, si l'on fait exception pour les anciennes et les plus fortes, on peut dire qu'il y a trois effectifs : l'effectif qu'on exagère pour en imposer aux employeurs et au public; l'effectif qu'on rapetisse pour éviter de payer des taxes de capitation trop onéreuses, et l'effectif réel qu'on dissimule.

Les chiffres officiels porteraient à plus d'un million le nombre des ouvriers syndiqués. Cette évaluation est raisonnable, à la condition de l'appliquer à l'ensemble des travailleurs influencés directement par l'action syndicale [1].

Il y a bien un million d'ouvriers qui sont plus ou moins protégés par les groupements corporatifs auxquels ils se rattachent.

Que l'existence de ces groupements ait amélioré leur

1. D'après J. W. Sullivan, il y aurait en chiffres ronds 1 million de travailleurs organisés aux États-Unis. La Fédération Américaine du Travail en représenterait 60 pour 100, les Fraternités des employés de chemins de fer, plus de 10 pour 100, et les Unions du Bâtiment indépendantes également 10 pour 100; le reste serait réparti entre des organisations éparses et les Chevaliers du Travail. Ces chiffres sont basés sur les rapports des différents bureaux de statistiques et des organisations ouvrières elles-mêmes.

Le nombre des ouvriers inorganisés dans les métiers où il y a une organisation serait de 1 500 000.

situation matérielle, on ne saurait le nier. Malgré tant de conditions défavorables, certains métiers ont arraché des augmentations de salaires; d'autres enfin ont joué le rôle du parachute et enrayé le mouvement de baisse qui semble agir concurremment avec l'élévation des salaires qui se produit en Europe pour opérer un nivellement général.

La comparaison des salaires dans les industries et les régions où les ouvriers sont bien organisés avec celles où ils le sont mal ne laisse aucun doute sur ce point. Cette question est traitée à fond dans l'excellent ouvrage de M. Stimson sur les lois ouvrières aux États-Unis.

En ce qui concerne la condition morale et intellectuelle des ouvriers syndiqués nous ne pouvons recourir à la statistique et il faut nous contenter d'appréciations générales.

Lorsque la Fédération Américaine s'est lancée dans la campagne énergique destinée à généraliser la journée de 8 heures, elle en a fait examiner les conséquences au point de vue social, et c'est George Gunton, cet ouvrier cordonnier devenu président d'un collège où l'on étudie les questions sociales, qui s'est chargé de les exposer.

D'après lui, l'extrême spécialisation du travail a intensifié la pression exercée sur l'énergie nerveuse de l'ouvrier. Dans aucun pays au monde ce fait n'a atteint la même importance qu'en Amérique. Plus de loisir, plus de repos physique et mental est devenu pour eux une nécessité physique et sociale...

Si, en réduisant la journée du travail, on créait des écoles pour y envoyer pendant la moitié de la journée les enfants qui travaillent au-dessous de seize ans, il

s'établirait de l'école à la maison un courant d'intelligence et de culture qui se joindrait au travail plus régulier et moins épuisant des parents pour purifier l'atmosphère de la vie domestique et sociale...

Le machinisme et l'extrême subdivision du travail diminuent les chances de l'ouvrier à recevoir l'influence du raffinement et de l'élévation qui se produisent dans son milieu social, à moins que ses loisirs ne soient augmentés.

De plus, l'absence de la femme au foyer lui a fait perdre le bénéfice de son influence adoucissante.

« Ce malheur est d'autant plus grand chez nous, ajoutait George Gunton, que la machinerie politique y est plus directement entre les mains de la masse que partout ailleurs.

« Les immigrants sont venus labourer nos prairies, exploiter nos mines, construire nos fourneaux, nos forges, nos manufactures et nos chemins de fer; c'est notre devoir et une nécessité impérieuse d'augmenter leurs opportunités sociales.

« A New-York et dans les centres industriels de la Nouvelle-Angleterre, ils vivent dans des logements sordides qui échappent à toute description. On leur donne un bulletin de vote sans leur fournir les moyens de développer l'intelligence nécessaire pour l'employer.

« Nous avons simplement fourni des matériaux abondants et commodes à la corruption politique et sociale; nous avons fourni à la révolution les matériaux les plus inflammables et au despotisme la plus forte excuse.

« Il n'y a pas de pays au monde où l'anarchie et l'usage de la dynamite soient plus développés, où le manque de confiance et même la défiance soient plus

prononcés entre les classes sociales, où l'inimitié des ouvriers pour les classes qui ont réussi soit plus violente et plus franchement déclarée; où la haine et l'opposition à l'autorité établie soient plus amères et plus persistantes, et où toutes les formes de corruption politique soient plus constantes dans les grandes villes et dans les centres industriels.

« Les mesures préconisées : restriction de l'immigration; obligation d'avoir des propriétés, de l'éducation ou d'autres qualifications pour voter; élections populaires moins fréquentes; dépense des deniers publics soustraite aux corps élus par le peuple et remise à des commissions nommées par le pouvoir exécutif; emplois publics soustraits à la politique, etc., toutes ces mesures, au lieu de développer l'esprit de la masse pour la mettre en état de soutenir nos institutions démocratiques, ne sont que des tentatives pour abaisser nos institutions démocratiques dans le but de soutenir une politique pernicieuse.

« C'est ainsi que nous allons nous trouver dans le terrible dilemme posé par Macaulay : choisir entre la civilisation et la liberté.

« Il faut augmenter les occasions susceptibles d'élever le caractère social des masses laborieuses.

« Alors l'intelligence remplacera la rancune et la force; les questions de tarifs, de finances, d'impôts, de réformes agraires, seront étudiées rationnellement par les masses et résolues scientifiquement par leurs représentants au lieu d'être manipulées par des politiciens superficiels. Il y aura moins de place pour l'éloquence entraînante et l'influence magnétique de quelques leaders. »

Nous n'avons pas à rechercher si l'application géné-

rale de la journée de huit heures aurait produit tous ces résultats, mais à nous demander quelles ont été les conséquences de son application partielle, ou plutôt de la réduction des heures de travail. En d'autres termes, comment les ouvriers américains ont-ils employé les loisirs qu'ils ont obtenus grâce à l'action concertée de leurs associations? Il est impossible de le dire, d'une manière précise.

Tout ce qu'on peut affirmer, c'est qu'un grand nombre d'entre eux en ont profité pour soigner leur corps plus attentivement, et développer leur intelligence. Cela résulte du témoignage unanime de toutes les personnes désintéressées qui ont été interrogées au cours de l'enquête dont ce travail est le fruit. La liste des ouvrages consultés dans les bibliothèques populaires et dans les bibliothèques entretenues par les unions; les livres trouvés chez les ouvriers en les visitant; l'état d'esprit révélé par leur conversation, tout cela est venu corroborer cette assertion.

Il y aurait à enregistrer un gain social très précieux, quand bien même la minorité seule aurait mis intelligemment à profit la réduction de la journée de travail; quand bien même on n'aurait pas vu s'élever au milieu d'eux des orateurs éloquents, des journalistes habiles, des écrivains remarquables, des hommes d'affaires avisés.

Et, à ce propos, le moment est venu de parler de ces leaders tant décriés, auxquels certains reprochent leur omnipotence, d'autres leur impuissance; de ces prétendus démagogues que les uns accusent de déchaîner les grèves pour conserver leur situation, et les autres d'apaiser les conflits industriels pour se faire subventionner par les employeurs.

D'ailleurs la personnalité de ces leaders a influé dans une certaine mesure sur la direction du mouvement de concentration des forces ouvrières. Ce mouvement a été déterminé par les conditions sociales et économiques du pays, et par les conditions spéciales de certains métiers; mais l'aptitude de quelques hommes à en saisir la raison d'être et à en pénétrer les tendances était indispensable pour lui donner corps et pour assurer son développement.

Les leaders sont des hommes comme les autres; ils ont des passions et des appétits; ils sont mus par des sentiments nobles et des mobiles intéressés.

Leurs adversaires disent qu'ils sont malhonnêtes, mais il a été impossible de faire préciser les accusations vagues qui ont été portées contre eux, sauf dans un petit nombre d'exceptions. D'ailleurs, s'ils étaient malhonnêtes, les *Compagnies d'assurances sur la fidélité* ne consentiraient pas à fournir à ceux d'entre eux qui manient les fonds des Unions des cautionnements allant parfois jusqu'à 150 000 francs, moyennant un intérêt annuel qui varie de 1/2 pour 100 à 1 pour 100, tout au plus 2 pour 100.

En tout cas, on ne peut nier l'intelligence et l'activité qu'ils ont déployées au service des groupements avec lesquels ils se sont identifiés.

En 1881, Samuel Gompers était considéré, à tort ou à raison, comme un leader socialiste. L'histoire des tentatives qui avaient été faites antérieurement pour concentrer les efforts de tous les ouvriers américains lui a montré le danger des discussions portant sur une refonte générale de la société, et l'impuissance des moyens révolutionnaires. Il s'est immédiatement attaché à maintenir les trades-unions sur le terrain de

l'action économique et, comme il est d'un tempérament combatif, l'hostilité des Chevaliers du Travail d'abord, des collectivistes ensuite, l'ont confirmé dans cette attitude. Il s'est employé avec ardeur à l'organisation des ouvriers non syndiqués; ensuite, il a su, mieux que personne, traduire en beau langage les aspirations du travail organisé et convaincre l'opinion publique de leur caractère pacifique.

P.-J. Mac Guire a d'abord parcouru le pays dans tous les sens pour faire de la propagande socialiste. A force de déclarations passionnées, il a perdu la voix et bien des illusions. Aujourd'hui, il personnifie le trade-unionisme pur et simple. C'est une des plus fortes têtes que le mouvement ait produites. Habile à manier les hommes, froid et méthodique, il excelle à traduire en chiffres, en dollars et en sous, les résultats obtenus, et à ramener les enthousiastes aux réalités de la vie pratique.

Comme eux, Robert Howard, secrétaire de l'Union Nationale des Fileurs de coton, qui a été pendant huit ans sénateur du Massachusets; Garland, président de l'Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier; Phillips, secrétaire général des Chapeliers Unis; Strasser, inspecteur général des finances de l'Union Internationale des Cigariers; Martin Fox, président de l'Union des Fondeurs; Prescott, président de l'Union Internationale Typographique, J. Duncan, Jas. O'Connell, Harry White et tant d'autres ont su forcer l'estime des employeurs qui sont entrés en contact avec eux, sans perdre la confiance de leurs constituants.

D'autres, moins anciens, imitent leur exemple; ils n'hésitent pas, comme le socialiste Thomas Kidd,

ou l'anarchiste-philosophe Henry Weissman, à faire abstraction de leurs opinions personnelles, lorsque l'intérêt de leurs unions l'exige.

Quand on les a observés de près, on est frappé de la pénétration de leurs électeurs. En général, chacun est à sa place. On fournit à celui-ci une tribune; on envoie celui-là évangéliser les masses; on met cet autre dans un bureau, et on lui accorde le personnel nécessaire pour expédier le travail énorme qui incombe au secrétaire d'une grande organisation. Enfin, on subventionne ceux qui sont capables d'exposer d'une manière expressive la « théorie et la philosophie du mouvement », comme George Mac Neill, Frank Foster, George Gunton, J.-W. Sullivan, etc.

A côté d'eux, une armée d'organisateurs actifs sillonne le pays dans tous les sens. Moitié par intérêt, moitié par dévouement, ils vont entretenir l'enthousiasme, rallier les indécis, empêcher les défections. Quelquefois, l'organisateur est en même temps un *délégué ambulant*, personnage qui alimente la verve des chroniqueurs et des caricaturistes qui nous le représentent comme un ivrogne et un débauché. C'est lui qui visite les chantiers et les ateliers pour s'assurer que les règlements de l'Union sont mis en vigueur. C'est lui qui demande le renvoi des *scabs*, c'est-à-dire des traîtres à l'Union et même des ouvriers non syndiqués; s'il n'a pas toujours le pouvoir de déchaîner la grève, il semble la plupart du temps l'avoir provoquée. Quoi qu'on puisse penser de la moralité de certains délégués ambulants, les circonstances les ont rendus indispensables, comme les huissiers et les agents de police dans nos sociétés civilisées.

Si l'on veut tenir compte de la masse des travail-

leurs inorganisés, de l'esprit réfractaire des derniers immigrants et des difficultés que rencontrent les leaders, quand il s'agit de maintenir sous une discipline commune des éléments aussi disparates, on comprendra les sentiments que professent les unionistes à l'égard des scabs et des ouvriers syndiqués.

Il ne sera peut-être pas inutile de faire expliquer par des interprètes autorisés la « philosophie des trades-unions », avant de rechercher l'influence qu'elles ont exercée sur la condition des travailleurs non-syndiqués.

Voici comment s'exprime J.-W. Sullivan :

« Sur le marché du travail, ils n'ont aucune liberté pour contracter; en politique, ils n'ont aucune organisation pour protester contre les injustices sociales, aucune force pour les redresser. Les artisans non-syndiqués n'ont jamais mis leurs employeurs en présence d'une demande soutenue par le pouvoir de persuader; ils n'ont jamais contribué à élever les salaires de leurs camarades, ni à fixer des échelles de salaires, ni à maintenir un journal ouvrier, ni à mettre un frein à la rapacité des employeurs, ni à pousser les camarades dans les emplois politiques; jamais ils n'ont mis sur pied un comité pour s'aboucher avec la Législature.

« Sans les trades-unions, il n'y aurait ni conseils d'arbitrage, ni bureaux de statistique, ni protection du travail, ni larges discussions de réformes, ni éducation de la multitude, ni questions sociales, ni lois reconnaissant les intérêts du travail tels qu'ils sont interprétés par le travail lui-même....

« Nous ne pétitionnons pas humblement pour nos droits. Nous les prenons quand nous pouvons.

« Nous avons de la pitié pour les pauvres, ils sont toujours avec nous. Ah! s'ils étaient tous trade-unio-

nistes, il y aurait moins de millionnaires, moins de pauvres, plus de gens dans l'aisance. Nous croyons dans la liberté, mais il n'a pas de liberté celui qui n'a pas de travail, pas de ressources, pas d'occasion, pas de racine sur la terre, pas de but si ce n'est la rue, pas d'autres droits que celui de mendier du travail. On le laisse détaché, mais il n'est pas en liberté.

« Les trades-unions lui procurent quelque liberté pour faire un contrat libre.

« Elles construisent pour lui une île artificielle dans laquelle il peut vivre jusqu'à ce qu'il obtienne ses droits sur la terre ferme.... »

L'avenir est incontestablement aussi important que le présent, dit une brochure répandue par la Fédération, mais ce qui nous intéresse le plus en ce moment, c'est le fait prosaïque : *du pain et du beurre*.

« La politique des trades-unions est défensive, et dans la lutte aiguë qui nous est imposée, nous voulons tout ce que nous pouvons obtenir, et ce n'est pas la description pathétique des souffrances d'un scab lorsqu'il s'est précipité contre un projectile qui viendra amollir nos tendres cœurs.

« Pour un scab, comme pour un sentimental à l'heure du combat, nous n'avons que du mépris, et nous nous détournons de l'un et de l'autre quand l'heure est venue d'entrer en ligne.

« La lutte industrielle est une métaphore, mais ce n'est pas, comme nos généraux se le figurent, une lutte contre la nature, sous leur direction. Au contraire, c'est la même lutte qui se produisit dans le Trou Noir de Calcutta, entre les prisonniers qui se piétinaient pour se rapprocher davantage de la seule ouverture qui donnait de l'air.

« Nos généraux sont ceux qui ont réussi à monopoliser les moyens de vivre, non pas, comme ils l'affirment, en raison de leur capacité supérieure, mais de la légalisation de chaque monopole successif.

« Si tout le monde ne possède pas le confortable, c'est à cause des restrictions artificielles qui ont été créées...

« En se joignant, les pauvres ne seraient qu'une foule; c'est pourquoi il est nécessaire d'opposer à la coalition ouverte des patrons, une autre coalition...

« Chaque grand mouvement a ses traîtres. Le salarié qui refuse de participer au danger commun et déserte à l'ennemi renonce par le fait même aux liens qui l'unissent à nous; il nous avertit qu'il ne demande aucun secours, n'attend aucune sympathie, ne sollicite pas de quartier; nous le prenons sur sa parole traduite en actes.

« Aucun sentimentalisme n'adoucira les relations des trades-unions avec les scabs, aucune branche d'olivier ne leur sera tendue; aucune larme ne sera versée en leur faveur et quelque malheur qui les atteigne, nous ne sentirons pour eux aucune compassion.

« On nous dit que le trade-unionisme attente aux droits individuels et que le travailleur, syndiqué ou non, a le droit de vendre son travail comme cela l'accommode.

« Nous répondons que le travailleur n'entre pas sur le marché à des conditions égales; que le monopole de la terre donne aux capitalistes un avantage économique et que la légalisation des privilèges oblige les non-privilégiés à se coaliser. Les trades-unions se rendent parfaitement compte que leur existence

dépend de la possibilité à mettre en vigueur la règle qu'on ne travaille pas avec les non-syndiqués.

« Il n'est pas question de nier le droit abstrait qu'un ouvrier a de joindre une union, pas plus qu'on ne saurait refuser de reconnaître le droit d'un ouvrier syndiqué de travailler ou de refuser de travailler avec les non-syndiqués...

« La nécessité exige l'ostracisme de celui qui est prêt à accepter les salaires gagnés par le travail organisé et qui ne veut pas appuyer les efforts de ce dernier. Sur un champ de bataille il n'y a pas de place pour les non-combattants. Celui qui n'est pas avec nous est contre nous... »

Quand des hommes comme J.-W. Sullivan et D. Lum tiennent un pareil langage il ne faut pas s'attendre à voir les unionistes militants ménager les scabs.

Plusieurs fois, les tribunaux ont été saisis d'actions intentées contre les unions par des ouvriers mis à l'index. Plusieurs fois, au cours d'une grève, on a vu des *scabs* « se précipiter au-devant d'un projectile ». A en croire la légende, les unions du bâtiment auraient même constitué à Chicago, avec de solides gaillards, un « Comité de réception » chargé de discipliner les récalcitrants.

Toutes ces violences sont inexcusables, mais elles sont compréhensibles et le roi du fer, Andrew Carnegie, l'avait bien senti quand il disait : « Attendre d'un homme qui dépend de son salaire pour les besoins de la vie d'assister tranquillement à son remplacement par un autre homme c'est attendre trop. »

Il serait injuste de méconnaître les efforts des leaders responsables pour détourner leurs camarades de ces détestables pratiques. Les enquêtes officielles qui

ont été ouvertes à la suite de la grève de Homestead en 1892 et de celle de Chicago (1894) ont prouvé que les chefs de l'Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier et ceux de l'Union Américaine des Chemins de fer avaient fait tout leur possible pour empêcher les attentats (commis la plupart du temps par des ouvriers non-syndiqués).

La haine farouche de l'unioniste contre le scab n'est pas près de disparaître, mais les procédés qu'elle suggère tendent à s'adoucir.

Certains unionistes ont même essayé de secouer l'indifférence de leurs camarades pour les ouvriers non-syndiqués. Ce sont les anarchistes-philosophes qui ont pris l'initiative de ce mouvement.

En quittant les fonctions de secrétaire de la Fédération Américaine du Travail, fonctions qu'il a exercées pendant deux ans à la satisfaction générale, l'un d'entre eux, Augustin Mac Craith, a envoyé aux chefs des unions affiliées la lettre-circulaire que voici :

« J'ai toujours été et je suis encore partisan des armes employées habituellement par les trades-unions, mais je suis convaincu que les résultats obtenus ont un caractère plutôt local que général; aussi, les ouvriers qu'elles ne renferment pas dans leurs rangs doivent souffrir dans la mesure où les autres avancent et pour cette raison ils continueront, sans le vouloir, par la seule action des lois naturelles de l'industrie, à renverser constamment ce que les trades-unions bâtissent. C'est un poids mort que nous portons autour du cou et qui nous empêche d'avancer. Il est certain, comme je l'ai dit ailleurs, que nous tendons à empiéter sur le domaine des monopoleurs de la production, qui sont les véritables oppresseurs des ouvriers, mais je

crois néanmoins qu'une portion considérable de ce que nous gagnons est prélevé sur les ouvriers qui sont en dehors de nos rangs.

« Il ne suffit pas de crier : Organisez-vous! et de s'en tenir là, car lorsque l'organisation sera générale quel profit retirera un seul métier d'une augmentation de salaires qu'il dépensera sur la production des autres métiers? Nous achetons bon marché les produits des inorganisés et les pauvres diables sont obligés de payer les nôtres plus cher ou de s'en passer, ce qui réduit l'emploi de notre travail.

« L'œuvre la plus importante qu'il nous faut accomplir est, ce me semble, tout en améliorant notre situation immédiate, de consolider notre avance en améliorant les conditions générales. Or, nous ne pouvons le faire qu'en nous instruisant sur les causes fondamentales de nos difficultés... »

Cette idée, que les augmentations de salaires obtenues par les unions sont en partie payées par les travailleurs inorganisés, paraît contenir une grande part de vérité. Cependant, avant que le journal officiel de la Fédération Américaine du Travail ait publié le manifeste de Mac Craith, J.-W. Sullivan avait montré, au cours d'une conférence faite au *Musée social*, que les ouvriers non-syndiqués et dépourvus d'aptitude professionnelle profitent quelquefois des sacrifices consentis par leurs camarades.

Le simple fait de s'organiser, d'apprendre à discuter et de se soumettre à une discipline est d'ailleurs un résultat très important, car dans un pays de suffrage universel, l'association où se discutent des intérêts collectifs est la seule école où l'on puisse apprendre à traiter les intérêts nationaux et internationaux.

Nous ne partageons pas les inquiétudes d'Augustin Mac Craith, sans cesser de rendre hommage au sentiment qui l'a poussé à provoquer la sollicitude de ses camarades pour la masse des travailleurs inorganisés.

Il aurait dû prouver que l'amélioration du sort des ouvriers syndiqués a eu pour résultat d'empirer le sort des autres : laisser passer l'occasion de gagner et perdre sont deux choses bien distinctes.

Au surplus, tous les habitants des pays civilisés ne profitent pas des nombreuses facilités qui leur sont offertes pour améliorer leur intelligence et augmenter leur acquit. Faudra-t-il fermer pour cela les musées, les bibliothèques et les écoles dont l'entretien grève tous les contribuables, ceux qui n'y vont jamais comme les autres?

Certes, les philanthropes ont raison de se préoccuper de la condition du plus grand nombre, mais ce n'est pas une raison pour négliger l'amélioration du sort d'un moindre nombre, quand l'occasion s'en présente.

Qui pourrait mesurer l'influence exercée sur un milieu social par l'éducation d'une poignée d'individus — quelquefois même d'un seul individu?

Quant au problème soulevé par l'organisation générale des ouvriers, nous le discuterons dans les pages suivantes.

CONCLUSION

Une conclusion dans un travail comme celui-ci ne saurait être qu'une synthèse ou — si le mot paraît trop prétentieux — un résumé des constatations générales qui devraient se dégager toutes seules des faits exposés.

Ce livre n'est pas une thèse pour ou contre qui que ce soit ou quoi que ce soit. Il traite une question spéciale dans un pays déterminé et il expose purement et simplement les résultats d'une enquête impartiale.

Au point de vue *scientifique*, la préface de M. Paul de Rousiers en a fait ressortir les résultats avec beaucoup plus d'autorité que l'auteur ne saurait le faire.

Au point de vue *pratique*, personne n'a le droit d'en appliquer les conclusions à un autre pays sans avoir procédé à une enquête dans ce dernier pays.

Ces conclusions les voici :

La situation matérielle et morale des ouvriers américains a-t-elle été améliorée par l'organisation de tous ces groupements dont nous avons examiné l'action et le fonctionnement?

Oui, sans aucun doute.

En ce qui concerne la situation morale, nous n'ajouterons rien à ce que nous avons dit dans le chapitre précédent.

Quant à la situation matérielle, sans parler des sommes énormes dépensées par les unions en secours mutuels [1], les statistiques publiées à plusieurs reprises par le Département du travail de Washington prouvent que depuis les progrès de la concentration des forces ouvrières la tendance des salaires à diminuer a été enrayée dans les métiers les mieux organisés (par exemple, la métallurgie); dans d'autres métiers (par exemple, les maçons, les charpentiers, les fondeurs), les salaires ont été maintenus malgré les tentatives faites pour les réduire; dans d'autres métiers (par exemple, les typographes et les plombiers), ils ont été augmentés.

En revanche, les salaires des mineurs, des ouvriers de la cordonnerie et de l'industrie textile ont baissé, sans doute parce que les ouvriers n'ont pu ou n'ont pas su s'y organiser solidement.

Il serait inutile de discuter ici ces statistiques pour montrer qu'il n'y a pas eu simple coïncidence, mais

1. Toutes les unions typographiques de l'Amérique du Nord dépensent annuellement en secours $ 300 000 à $ 350 000. Les secours distribués à titres divers par l'Union Internationale des Cigariers dépassent $ 250 000 par an. Les Mécaniciens de locomotives pendant les 15 dernières années ont dépensé annuellement $ 175 000 rien qu'en secours funéraires et les Chauffeurs $ 150 000 par an.

Ces quatre organisations, qui comptaient probablement 120 000 adhérents à la fin de 1898, distribuent chaque année en secours *cinq millions de francs* environ.

Enfin, d'après un rapport du bureau de statistique de New-York, toutes les organisations ouvrières de cet État auraient dépensé en secours mutuels, pendant l'année 1894, $ 511 000.

bien relation de cause à effet, parce que l'auteur n'est pas en mesure d'entreprendre l'étude minutieuse des causes qui influent sur le taux des salaires et d'attribuer à chacune d'entre elles le coefficient d'importance qui lui est propre.

En tout cas, la réduction de la journée de travail est sans contredit le résultat direct de l'organisation syndicale et on peut dire que celle-ci a encore provoqué l'amélioration des conditions hygiéniques de l'atelier, les restrictions apportées au travail des enfants et des femmes, etc.

D'ailleurs, les employeurs sont généralement peu disposés à améliorer les conditions du travail et spécialement à élever les salaires sans y être contraints par une pression directe ou indirecte.

Au contraire, la concurrence les oblige souvent à essayer d'obtenir de leur personnel plus de travail pour moins d'argent.

La plupart d'entre eux ne demanderaient pas mieux que de payer des salaires élevés et de consentir les conditions du travail les plus favorables, ne fût-ce que pour éviter les conflits, si tous leurs concurrents sur le même marché voulaient, bon gré, mal gré, consentir aux mêmes conditions.

En réalité, l'employeur qui traite le mieux son personnel est souvent, par le fait même, placé dans un état d'infériorité vis-à-vis de ses concurrents les plus rapaces.

C'est pour cela que le maintien des salaires élevés, la réduction de la journée de travail et l'amélioration permanente du sort des ouvriers nécessitent la mise en vigueur du *contrat collectif de travail* et, par suite, comme de nombreux exemples (spécialement ceux

que nous avons rencontrés au Chap. II, Livre III) nous l'ont prouvé, une forte organisation de part et d'autre.

En effet, il faut que les ouvriers puissent empêcher certains de leurs camarades de fournir plus de travail qu'eux-mêmes à des conditions inférieures; il faut aussi que les employeurs puissent empêcher des concurrents déloyaux d'imposer des salaires et des conditions inférieures pour le même travail.

Pour remédier à ces abus, le meilleur moyen est de renforcer l'organisation des deux côtés.

En faisant preuve de modération et d'esprit pratique, les ouvriers syndiqués finiront par rassurer les chefs de l'industrie qui ne saisissent pas toujours le caractère platonique de certaines déclarations de principes aux allures révolutionnaires.

En conseillant à tous les ouvriers (spécialement aux meilleurs) de s'affilier à leur union respective, les employeurs combattront plus efficacement l'influence pernicieuse de quelques leaders qu'en s'obstinant à ignorer les groupements qui les ont élus.

Les syndicats ouvriers, comme les syndicats patronaux, répondent aujourd'hui à des nécessités économiques et sociales. Le refus systématique de les reconnaître et les tentatives faites pour les supprimer ont précipité, aux États-Unis, les plus grands conflits industriels; nous nous bornerons à citer la grève de Homestead (1892), la grève des chemins de fer (1894) et la grève générale des mineurs (1897).

C'est pourquoi des penseurs, des publicistes et des hommes d'État dont la liste s'accroît tous les jours conseillent vivement aux employeurs de reconnaître les unions et de traiter avec elles. Nous avons vu que

des hommes d'expérience, comme feu Joseph D. Weeks et M. Sayward, étaient du même avis.

Les nombreux faits qui ont été recueillis par l'auteur et par ses collègues au cours de l'enquête ouverte par le Musée social et ceux qui ont été cités en plusieurs endroits, notamment au chapitre II, livre III, prouvent que cette idée fait des progrès tous les jours. C'est l'opinion de Carroll D. Wright, Commissaire National du Travail, des professeurs Graham Brooks de Boston, Gould et George Gunton de New-York, Paten et J. F. Johnson de Philadelphie et James de Chicago; de M. Vanderlip, rédacteur en chef de *The Economist* (Chicago), etc.

A moins que l'intervention abusive du pouvoir judiciaire ou leur propre désorganisation ne jette les groupements ouvriers dans l'action révolutionnaire, on peut donc raisonnablement s'attendre à l'amélioration des rapports qui existent entre employeurs et employés.

Il est même possible que la création récente des *conseils de métiers* vienne accélérer cette tendance. A première vue, cette hypothèse semblera paradoxale, puisque ces conseils de métiers sont d'abord organisés en vue de la grève sympathique. Leur but est de concentrer les forces de tous les ouvriers qui travaillent pour le même employeur contre ce dernier.

Mais les trades-unions proprement dites (c'est-à-dire les associations composées exclusivement d'ouvriers exerçant le même métier et le plus souvent la même branche de métier), qui se proposent avant tout de discuter collectivement les conditions du travail et cherchent plus fréquemment qu'on ne le croit à concilier les intérêts des employeurs et des employés, ont été,

elles aussi, fondées dans un but défensif et offensif.

Sera-t-il plus difficile pour un employeur de discuter les conditions du travail avec la collectivité de ses employés que de les discuter, comme il le fait aujourd'hui, avec des leaders habitant une localité située à plus de 1 000 kilomètres de la sienne?

D'ailleurs, les vieilles unions vont probablement continuer à faire sentir leur influence pacifique.

Au mois de décembre 1896, par exemple, les Unions nationales des mécaniciens, des fondeurs, des forgegerons, et de plusieurs autres spécialités d'ouvriers en métaux, ont modifié les statuts de la Fédération qu'ils ont fondée en 1894 (à peu près sur le plan de la Triple-Alliance des métiers de l'imprimerie) de manière à empêcher la multiplication hâtive des grèves sympathiques.

La fondation des conseils de métiers alliés est trop récente pour qu'on puisse démêler leurs véritables tendances. Néanmoins, l'hypothèse que nous venons de signaler ne laisse pas d'être plausible.

Si jamais les faits viennent la confirmer, on verra se réaliser en Amérique le rêve de M. le comte de Chambrun qui a préconisé l'introduction du régime constitutionnel dans l'ordre économique comme dans l'ordre politique.

Mais une autre question se pose. Comment l'organisation grandissante des ouvriers affectera-t-elle les progrès de l'industrie? Est-il possible de faire prospérer une entreprise en acceptant ou en subissant l'obligation de discuter contradictoirement les conditions du travail avec les représentants du personnel salarié?

Des faits irrésistibles nous ont prouvé que c'était

possible. Le régime contractuel a fonctionné pour la première fois dans la métallurgie; il y fonctionnait encore au moment où ce livre a été écrit et déjà les salaires, relativement élevés, payés aux ouvriers de cette industrie n'empêchaient pas le fer et l'acier américains d'être exportés sur tous les marchés du monde.

De plus, nous avons déjà vu que les grèves avaient provoqué des inventions. La peur des grèves en a suscité également un grand nombre. Le développement du régime contractuel dans l'industrie aurait pour résultat d'empêcher bien des grèves et donnerait une impulsion encore plus vive aux inventions.

La concurrence limitée sur les salaires serait intensifiée sur les autres éléments qui constituent le coût de production de chaque article : il faudrait chercher à se créer un avantage soit par des inventions techniques, soit par des améliorations apportées à la gestion de l'entreprise ou aux arrangements d'atelier [1]. Ce serait l'idéal.

Reste à savoir s'il est possible de gérer une entreprise en appliquant ce régime.

Oui, si les employeurs et les employés sont disposés à étudier de bonne foi et à respecter leurs intérêts réciproques. Non, dans le cas contraire.

1. « Les manufacturiers américains avaient le constant souci de diminuer la charge écrasante de la main-d'œuvre; aucune circonstance n'a autant développé le caractère inventif de la race et poussé d'une manière aussi efficace au progrès des méthodes. Aujourd'hui, ils sont arrivés à ce point dans l'industrie du fer et de l'acier qu'ils peuvent, avec des ouvriers mieux payés, obtenir un travail moins coûteux que celui de l'Europe. » (Voir les *Industries monopolisées aux États-Unis*, par Paul de Rousiers, p. 196.)

Les ouvriers ont compris le pouvoir que donne l'organisation; il faut qu'ils en reconnaissent les limites, limites variables d'un métier à l'autre, d'une localité à l'autre, d'une période à une autre. Il faut que leurs représentants suivent pas à pas le mouvement de chaque industrie et le mouvement économique du pays tout entier; il faut, à ceux qui choisissent ces derniers, du discernement et de l'esprit de discipline.

Enfin, il faut assurer le respect des conventions et trouver une sanction pour les faire appliquer.

Le devoir du législateur est d'assurer aux syndicats industriels, qu'ils soient ouvriers ou patronaux, une existence légale, sans les inquiéter. Le problème consiste à établir la responsabilité du syndicat et à limiter la responsabilité individuelle des syndiqués lorsqu'ils n'ont pas donné lieu, par leurs actes personnels, à des poursuites civiles ou criminelles. Pourquoi la loi serait-elle plus dure à l'égard de celui qui s'est joint à une association pour protéger son travail qu'à l'égard de celui qui s'est associé dans le but de placer une partie de ses capitaux?

Supposons maintenant que ces obstacles aient été surmontés; qu'arrivera-t-il quand l'organisation sera généralisée dans la plupart des industries?

Le consommateur payera quelquefois peut-être les frais de l'entente entre employeur et employés, surtout quand il voudra acheter les produits des industries les mieux organisées. L'intérêt bien entendu des producteurs et l'opinion publique, avec laquelle il faut compter dans les pays de langue anglaise, serviront alors de contre-poids [1].

1. M. Paul de Rousiers a établi que l'*accaparement* du pétrole et des sucres n'a pas opprimé le consommateur et que « les

Quant aux industries soumises à la concurrence étrangère, elles seront probablement poussées à s'entendre pour unifier la législation ouvrière et les conditions du travail dans les principaux pays manufacturiers, et pour aider les ouvriers des pays où les salaires sont très bas à améliorer leur situation, comme les ouvriers américains ont essayé de le faire à plusieurs reprises.

Quoi qu'il en soit, les ouvriers américains ont appris à s'organiser. Leurs groupements actuels pourront disparaître, mais ce sera pour être remplacés par de nouveaux groupements.

Si l'action économique, l'action directe sur les employeurs ne leur suffit pas, leur tendance à employer l'action politique s'affermira; ils essayeront de créer un parti ouvrier indépendant comme leurs camarades australiens et, si tous ces moyens échouent, ils auront plus tard recours à l'action révolutionnaire. On ne fera jamais comprendre à l'ouvrier américain qu'il est incapable de faire discuter par ses représentants les conditions de son travail, sans ruiner l'industrie qui le fait vivre, lorsque son bulletin de vote lui donne le droit de participer à la direction de la politique intérieure et extérieure de son pays.

trusts (ou industries monopolisées) n'ont pas la possibilité d'imposer à la consommation des prix très supérieurs à ceux que la libre concurrence déterminerait..... »

TABLE DES MATIÈRES

Avertissement de l'auteur VII
Préface de M. Paul de Rousiers XI
Introduction 1

LIVRE I

CHAPITRE I

La concentration des unions locales de typographes.

Pourquoi les unions locales de typographes ont fondé une Union Internationale. — Extension de la *juridiction* de cette dernière. — La sympathie de métier mise en relief par la guerre de Sécession. — L'esprit d'exclusivisme : les gens de couleur, les compositrices. — Admission des pressiers, des relieurs, etc. — Les relations des typographes de langue anglaise avec les typographes de langue allemande. — Éléments constitutifs de l'Union Internationale Typographique. — Comment on traite les *rats*. — L'organisation des non-syndiqués. — Comment on retient les adhérents; — le *Childs-Drexel Home* 11

CHAPITRE II

La coalition des métiers alliés de l'imprimerie.

Le « schisme » des pressiers. — Luttes intestines. — Les Unions internationales des pressiers et des relieurs signent avec l'Union Internationale Typographique le pacte

de la *Triple-Alliance*. — Fonctionnement du CONSEIL DES MÉTIERS ALLIÉS DE L'IMPRIMERIE. — L'introduction des machines à composer; déplacement de la main-d'œuvre et ses conséquences. — Les relations avec les employeurs..... 29

CHAPITRE III

La coalition des unions de typographes avec les unions des autres métiers.

Les typographes ont pris une part active à la formation des fédérations de métiers distincts. — Avantages qu'ils en ont retirés : boycott direct des journaux et des éditions populaires; — boycott indirect par le *label*. — Comment ils ont pu organiser des reporters. — Appui moral et financier fourni par la *Fédération Américaine du Travail*. — La nationalisation des télégraphes. — Le recours à l'action politique... 44

CHAPITRE IV

La coalition des unions de cigariers avec les unions des autres métiers.

Difficulté d'organiser les ouvriers cigariers : les conditions du métier et le recrutement du personnel. — L'*amalmagation* des unions locales. — Système financier de l'Union Internationale des Cigariers. — Statistique des grèves en 1885 et 1895. — Influence des cigariers sur les unions des autres métiers. — Histoire du *bleu label*; son emploi; — les « cigares de la Mort ». — Efficacité du bleu label. — La question des machines. — Les relations avec les employeurs..... 59

CHAPITRE V

La coalition des unions de charpentiers avec les unions des autres métiers.

L'influence des charpentiers dans les fédérations de métiers distincts. — La Fraternité des Charpentiers et la réduction de la journée de travail. — La campagne de 1890. — Progrès et recul; données statistiques. — Le charpentier autrefois et aujourd'hui; les sans-travail. — Avantages que les charpentiers organisés ont retirés de leur coalition

avec les autres métiers. — Leur rôle dans la coalition spéciale des MÉTIERS DU BATIMENT. — Une grève à Chicago en 1887; formation du Conseil des Métiers du Bâtiment. — Pourquoi les maçons se tiennent généralement à l'écart..... 77

LIVRE II

CHAPITRE I

Le mouvement ouvrier jusqu'en 1881.

Les premières tentatives de concentration et les premiers programmes; la question agraire, la question des banques, etc. — Congrès national du Travail (1866). — L'Union nationale du Travail (1887). — Deux tendances bien distinctes se manifestent au Congrès industriel de Rochester (1874). — Fondation de l'Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier. — Apparition des *Chevaliers du Travail*. — La *Fédération des Trades-Unions*. — Comparaison du programme de Rochester, de la déclaration de principes des Chevaliers et de la plate-forme de la Fédération. — En 1881, deux centres de groupement distincts commencent à attirer dans leur orbite les associations ouvrières de l'Amérique du Nord..... 105

CHAPITRE II

La Fédération des trades-unions (1881-1886).

Elle se propose surtout de renforcer les unions qui la constituent et d'en organiser d'autres. — Première réglementation du boycott. — Tentative infructueuse pour obtenir l'application générale de la journée de huit heures. — La Fédération refuse de discuter le rachat des chemins de fer et des télégraphes, mais elle se prononce en faveur d'un tarif de douanes protecteur. — Elle refuse de s'immiscer dans la politique; ses relations avec les pouvoirs publics. — Les progrès des Chevaliers du Travail portent ombrage aux principales Unions nationales; conférences de Philadelphie et de Columbus. — La Fédération est réorganisée sur des bases plus solides..... 122

CHAPITRE III

Fédération Américaine du Travail (1881-1895).

Ses progrès. — Organisation des simples manœuvres et des ouvriers isolés. — Respect de l'autonomie et de la « juridiction » des Unions constituantes. — La première campagne pour l'application générale de la journée de *huit heures* (1890). — La première passe d'armes avec les collectivistes. — Intervention de la police et des tribunaux dans les conflits industriels. — Les grandes grèves de 1892. — La dépression des affaires en 1893. — Résistance et progrès de la Fédération. — Échec de la grève des mineurs et de la grande grève des chemins de fer en 1894. — Discussion d'un programme politique et socialiste. — La Fédération se prononce en faveur de la nationalisation des services publics et contre l'appropriation collective de tous les moyens de production..... 141

CHAPITRE IV

La Fédération en 1896.

Le bilan du secrétaire Mac-Craith. — Éléments constitutifs, dénombrement et situation financière de la Fédération. — Comment elle agit dans l'intérêt de chaque union : 1° sur les ouvriers « inorganisés »; — 2° sur les associations rivales; — 3° sur les employeurs (exemple du boycott de la maison Armour; énumération des *labels*; secours financiers); — 4° sur les pouvoirs publics (lois ouvrières; mesures administratives; intrigues parlementaires); — 5° sur l'opinion publique. — Attitude de la Fédération et de ses leaders pendant la campagne électorale..... 164

CHAPITRE V

Les rouages et le fonctionnement de la Fédération Américaine du Travail.

La Convention annuelle; description du personnel. — Les questions passionnantes. — Les métiers influents, *skilled* et *unskilled*. — Attributions du Conseil Exécutif; son action. — Comment il est renseigné et secondé par les fédérations de métiers locales et régionales. — L'Union

Centrale de travail de Boston. — « Les unionistes ne doivent être servis que par les unionistes. » — Maniement pratique du *boycott* et du *label*. — Une circulaire édifiante de l'Union Centrale de Boston (Mass.). — Fédération de travail du Massachusets. — Comment on atteint les inorganisés; les unions de travail fédérales..... 183

CHAPITRE VI

Le mouvement général de concentration.

Les Unions indépendantes du verre et du bâtiment. — Relations amicales de la Fédération avec les *Fraternités* constituées par les employés de chemins de fer; services réciproques. — Conférences tenues par la Fédération, les grandes Unions indépendantes, les Chevaliers du Travail et les Alliances de fermiers en 1894 et 1897. — Unions nationales affiliées en même temps aux Chevaliers et à la Fédération; Unions obligées de choisir entre les deux organisations rivales. — L'opportunisme des ouvriers américains; la plasticité de leurs groupements. — Leurs relations avec les ouvriers des autres pays : Canada, Grande-Bretagne, Allemagne, Autriche, etc. — La Fédération américaine fait la leçon aux Italiens et encourage les Japonais. — Adoption d'un *label* par la *Fédération française des Travailleurs du Livre*..... 206

LIVRE III

CHAPITRE I

L'action directe sur les employeurs.

« Si j'étais le diable... » — Les grandes compagnies. — Le caractère spasmodique de l'industrie américaine. — Le machinisme, l'extrême subdivision du travail et l'accroissement constant du nombre des ouvriers sans emploi. — Importance que les ouvriers américains attachent à la réduction de la journée de travail. — Comment ils comprennent la question des *huit heures*. — Statistique générale des grèves et des lockouts. — Comment s'organise la grève *sympathique* dans le bâtiment; pouvoir dictatorial des unions de New-York. — « Philosophie » de la grève, du boycott et du label. — Le régime de la *paix armée*..... 235

CHAPITRE II

Le contrat collectif de travail.

Histoire du *contrat collectif de travail.* — Sa première application dans la métallurgie. — Fonctionnement de l'échelle mobile; ses inconvénients; ses avantages exposés par les représentants qualifiés des deux parties en cause. — Identification d'intérêts entre les manufacturiers et les ouvriers. — Lutte de la puissante Cie Carnegie contre l'Association Amalgamée des Ouvriers du fer et de l'acier; la grève de Homestead. — Leçons qui s'en dégagent. — Introduction du contrat collectif de travail, dans les mines, la cordonnerie, les industries du verre et de la fonte, la chapellerie, la filature, etc. — Il n'a réussi que lorsque les employeurs et les employés étaient solidement organisés de part et d'autre..... 265

CHAPITRE III

L'action politique et sociale.

Lois hostiles et lois favorables; — le droit de s'associer; la question chinoise; l'immigration; — limitation légale de la journée de travail; — développement du système des *injonctions.* — L'élection présidentielle en 1896. — Le parti collectiviste déclare la guerre aux trades-unions. — L'opinion publique, les Universités et le clergé. — Ligues de consommateurs. — Clubs de réforme sociale, etc..... 299

CHAPITRE IV

Les résultats sociaux.

Assimilation des races étrangères et des gens de couleur. — Le travail des femmes. — Organisés et inorganisés. — La réduction de la journée de travail a exercé une influence morale. — Les leaders ouvriers. — Philosophie unioniste; comment on discipline les récalcitrants. — Les travailleurs syndiqués ont-ils amélioré leur condition aux dépens de leurs camarades inorganisés?..... 329

Conclusion..... 348

Coulommiers. — Imp. Paul BRODARD. — 776-98.

Armand COLIN et Cie, Éditeurs, 5, rue de Mézières, Paris.

La Synergie sociale, par M. Henri Mazel. Un volume in-18 jésus, broché. . . . . 4 »

L'Économie de l'Effort, par M. Yves Guyot. Un volume in-18 jésus, broché. . . . . 4 »

La Fortune privée à travers sept siècles, par M. le vicomte G. d'Avenel. Un volume in-18 jésus, broché. . . . . 4 »

Le Mécanisme de la Vie moderne, par M. le vicomte G. d'Avenel :

1re *Série.* — Un volume in-18 jésus, broché. . . . . 4 »
2e *Série.* — Un volume in-18 jésus, broché. . . . . 4 »

Les Nouvelles Sociétés anglo-saxonnes *(Nouvelle-Zélande, Australie, Afrique australe)*, par M. Pierre Leroy-Beaulieu. Un volume in-18 jésus, broché. . . . . 4 »

Vocabulaire-manuel d'Économie politique, par M. Alfred Neymarck, ancien président de la Société de Statistique de Paris. Un volume in-18 jésus, relié toile, tranches rouges. . . . . 5 »

QUESTIONS DU TEMPS PRÉSENT

Les Grèves et la Conciliation, par M. Arthur Fontaine. Une brochure in-16. . . . . 1 »

Le Monde socialiste. *Groupes et Programmes*, par M. Léon de Seilhac. Une brochure in-16. . . . . 1 »

L'Éducation de la Démocratie, par M Jules Payot. Une brochure in-16. . . . . 1 »

Paris. — Imp. E. Capiomont et Cie, rue de Seine, 57.

DUPLICATE